

INFORME DE IMPACTO DE GÉNERO
DEL PROYECTO DE LEY
DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO
PARA 2010



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE ECONOMÍA
Y HACIENDA

MINISTERIO
DE IGUALDAD

INDICE

	Página
1.- INTRODUCCIÓN	5
2.- ESTRATEGIA DE INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PRESUPUESTO 2010.....	9
3.- ANÁLISIS DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMÓN. PÚBLICA ESTATAL.....	15
4.-..DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES EN RELACIÓN CON LOS ÁMBITOS PRIORITARIOS DE INTERVENCIÓN	25
5.-..ANÁLISIS DEL GASTO. PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.....	53
5.A.- ..INFORMES DE LOS DEPARTAMENTOS MINISTERIALES CON ACTUACIONES EN LA MATERIA.....	57
5.B.- CLASIFICACIÓN DE LOS PROGRAMAS	419
6.-..CONCLUSIONES	443
6.A.- VALORACIÓN GLOBAL	445
6.B.- ..RECOMENDACIONES FINALES	445

1.- INTRODUCCIÓN

1.-INTRODUCCIÓN

El principio de transversalidad de género, constituye hoy día un objetivo primordial de toda agenda política. En nuestro país, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de Marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, habla de proyectar el principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad.

Existe, por tanto, un firme voluntad política de remover los obstáculos y apostar por un modelo de sociedad democrática, en donde todos y todas, hombres y mujeres formen parte de un proyecto común en todos los ámbitos de decisión empresarial, político y social.

La importancia del presupuesto público como reflejo de las políticas es innegable. El análisis del mismo desde la perspectiva de género permite establecer prioridades, concretar acciones y promover los medios para satisfacer las necesidades de la ciudadanía.

Los presupuestos públicos con perspectiva de género son, en palabras de Heyzer (2002) “un indicador del compromiso del gobierno con los objetivos de empoderamiento de la mujer y la equidad de género”

Por segundo año consecutivo, se presenta el informe de impacto de género de la Ley de los Presupuestos Generales del Estado para 2010. Un presupuesto que, formulado en tiempos de crisis financiera internacional, se sustenta en valores como la igualdad, la solidaridad y justicia social.

Con este informe, pretendemos superar la visión convencional de la economía, reivindicando que los parámetros que midan el éxito se sustenten en el grado de satisfacción de las principales necesidades individuales y colectivas, desde una perspectiva inclusiva e integradora.

La igualdad es ya mandato normativo. Son los poderes públicos los encargados de hacerla efectiva, usando como herramientas la responsabilidad, la participación y transparencia.

Desarrollar un modelo basado en la eficiencia, potenciar nuestros recursos y apoyar la gran diversidad de talentos y capacidades de nuestras mujeres y hombres es el mayor desafío al que nos enfrentamos en la actualidad.

**2.- ESTRATEGIA DE INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO
EN EL PRESUPUESTO PARA 2010**

2.- ESTRATEGIA DE INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL PRESUPUESTO PARA 2010.

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

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

El Gobierno, dado su compromiso con la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, presentó, el año pasado, por primera vez, un Informe de Impacto por razón de Género del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado.

En ese sentido, aquel informe se consideró un primer paso, un punto de partida, para un proceso que, sin duda, no puede considerarse agotado en un solo ejercicio, sino que, dadas las complejidades técnicas, metodológicas y competenciales, se deberá ir complementando y desarrollando de una forma progresiva.

El Ministerio de Economía y Hacienda, consciente de la importancia de este proceso, introdujo en su Orden EHA/994/2009, de 16 de abril, por la que se dictan las normas para la elaboración de los PGE 2010, el punto 9 de su artículo 7 por el que se establecía lo siguiente en relación con el Informe de Impacto de género:

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

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

Dichos informes constituirán la base para la formulación por parte de la Secretaría General de Presupuestos y Gastos del informe de Impacto de Género, a cuyos efectos se constituirá un grupo de trabajo integrado por representantes del Ministerio de Igualdad, de la Secretaría General de Presupuestos y Gastos y de la Dirección General de Presupuestos, para conformar la redacción final

del informe de impacto de género que acompañará al anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado”.

Así pues, una primera característica a destacar en el proceso iniciado este año es la necesidad de centrar el análisis en el impacto diferenciado de cada uno de los programas presupuestarios y no, como ocurriría el año anterior, en la actividad global desarrollada por cada Departamento, en relación con la igualdad de oportunidades.

Como punto de partida de este informe se han identificado aquellas líneas prioritarias que, en materia de igualdad de oportunidades, vienen delimitadas por la legislación específica (Ley Orgánica de Igualdad, fundamentalmente) y el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011.

Estas líneas prioritarias son: Educación, Creación y producción cultural y artística, Salud, Sociedad de la Información, Deportes, Desarrollo rural, Política de ordenación territorial y vivienda, Cooperación al desarrollo, Medios de comunicación e imagen pública de las mujeres, Mercado laboral, Conciliación de la vida personal, laboral y familiar, Empleo público, Acceso a bienes y servicios, Responsabilidad social corporativa y violencia de género.

Desde un punto de vista estructural, a continuación del **capítulo uno** (introducción) y **capítulo dos** (estrategia de incorporación de la perspectiva de género en el Presupuesto de 2010), el informe incluye un **capítulo tercero** dedicado al análisis de la situación de mujeres y hombres en el personal al servicio de las Administraciones Públicas y, por tanto, directamente vinculado con el capítulo 1 del presupuesto.

En el **capítulo cuarto**, se ha recogido un diagnóstico de la situación social de mujeres y hombres en el momento en que se plantean estos presupuestos. Para ello, se han seleccionado una serie de indicadores relevantes en relación con cada una de las citadas líneas prioritarias de actuación que ofrecen información estadística detallada útil para delimitar el marco de referencia.

La parte central de este informe la constituye, no obstante, el análisis de impacto de los distintos programas presupuestarios, recogido en el **capítulo quinto**. Este capítulo se estructura en dos apartados.

El primero recoge la información facilitada por los distintos departamentos ministeriales en relación con aquellos programas de gasto sobre los que tienen competencia y que, de forma directa o indirecta, pueden tener alguna repercusión sobre la igualdad de oportunidades.

El grupo de trabajo constituido al efecto, tal y como se establece en la Orden EHA/994/2009, pudo constatar el interés y el esfuerzo realizado por los diversos departamentos ministeriales a la hora de facilitar los informes parciales en relación con sus programas presupuestarios de gasto. Unos

informes que, sin duda, han resultado, cualitativa y cuantitativamente, mejores que los del año anterior. Al tiempo, pudo constatar una serie de necesidades que, siendo intuitas, deberán ser abordadas en los próximos ejercicios. Entre ellas, la más destacable es la necesidad de formación especializada, así como la de establecer criterios metodológicos mas claros, que permitan lograr una mayor homogeneización en el contenido y disposición de la información facilitada por los distintos departamentos.

En ese sentido, fruto del análisis de los programas presupuestarios se ha considerado importante incluir, como segundo apartado de ese capítulo quinto, el resultado de un trabajo complementario conducente a obtener una clasificación de dichos programas, atendiendo a su mayor o menor pertinencia desde el punto de vista de género, en función de la existencia o no de mandatos normativos y/o programáticos explícitos.

Así pues, se procedió a valorar todos los programas presupuestarios (234), clasificándolos en tres grupos, atendiendo a su relación y potencial incidencia a partir del análisis de sus objetivos y actividades bajo el prisma del mandato normativo vigente y del marco de interpretación constituido por la perspectiva de género.

Esta clasificación, ha permitido identificar 120 programas para los cuales existe un mandato normativo y programático explícito. Programas, por tanto, de importancia preferente, sobre los que, en años sucesivos deberá focalizarse la atención a la hora de realizar las correspondientes memorias de impacto de género.

Finalmente, el **capítulo sexto**, contiene las conclusiones, se desdobra, igualmente, en dos apartados. El primero, dedicado a valorar globalmente el proyecto presupuestario desde la perspectiva de género, en tanto que el segundo, incluye una serie de recomendaciones finales en las que, a partir de la experiencia acumulada en estos dos años, se perfilan algunas líneas programáticas de cara al Informe del siguiente ejercicio.

3.- ANÁLISIS DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL

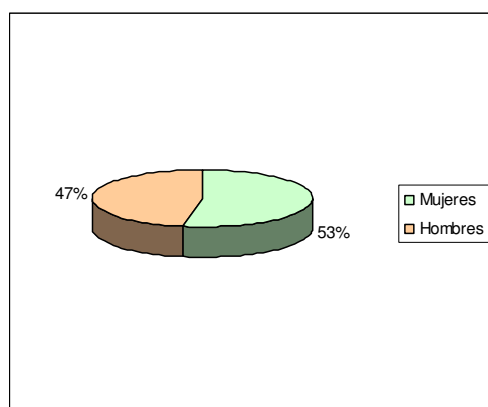
3.- ANÁLISIS DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL

Según datos del Registro Central de Personal, en Enero de 2009, la Administración Pública Estatal estaba configurada por 575.021 personas, de las cuales, el 30,31% eran mujeres.

Este personal supone el 21,8% de los más de 2.600.000 que trabajan al servicio de las diferentes Administraciones Públicas en nuestro país.

PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS, SEGÚN CLASE DE ADMINISTRACIÓN

	Ambos sexos	% Mujeres
Total	2.636.900	52,70
Administración Pública Estatal	575.021	30,31
Comunidades autónomas	1.332.844	65,78
Administración Local	629.505	52,85
Universidades	99.530	42,02



De estas 575.021 personas, el 41% lo hacen en la Administración General, mientras que otro 23% lo hacen en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y un 21.6% en las Fuerzas Armadas.

Finalmente, un 4% trabajan al servicio de la Administración de Justicia y el casi 10% restante en las diversas Entidades Públicas Empresariales.

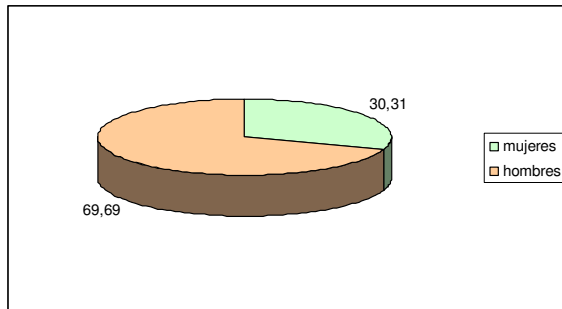
El porcentaje de mujeres, en estos colectivos es muy diferente. Así, frente al 30,3% global para el conjunto de la Administración Pública Estatal, las mujeres resultan mayoritarias, el 51,6% en la Administración General, y, más aún, en la Administración de Justicia, donde respresentan el 62,57%. Por el contrario, en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, su presencia es muy reducida, apenas un 7%. También es reducida, a pesar del incremento experimentado durante los últimos años, en las Fuerzas Armadas, 12,3%, y en las Entidades Públicas Empresariales, 21,3%.

Dentro del colectivo más numeroso, el de personal al servicio de los diversos Ministerios y sus Organismos Autónomos, el porcentaje de mujeres es del 52,8%.

El porcentaje mayor, a pesar de que, en términos absolutos, su número no es muy elevado, se da en el caso de la Enseñanza no universitaria, donde las mujeres constituyen el 73%.

PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL

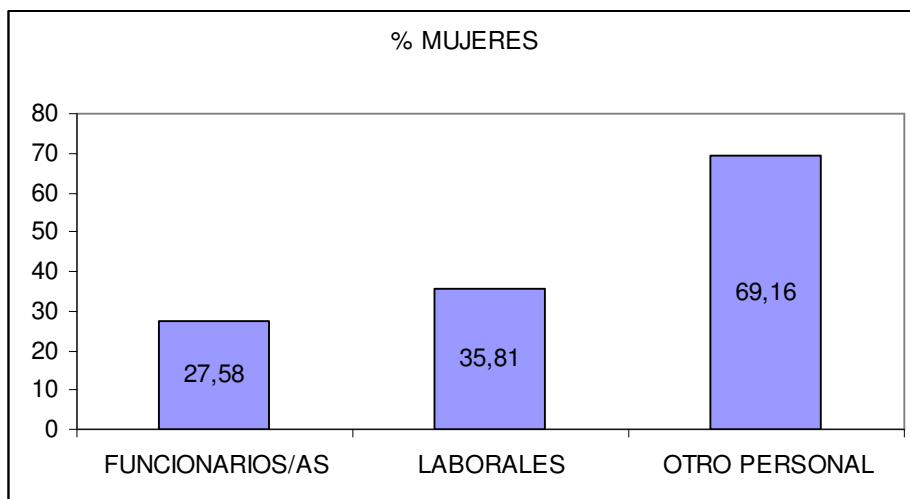
	Ambos Sexos	% mujeres
ADMINISTRACIÓN PUBLICA ESTATAL	575.021	30,31
ADMINISTRACION GENERAL	238.851	51,59
Ministerios, OOAA y Areas vinculadas	223.322	51,75
Ministerios y OOAA	134.256	52,83
Docencia No Universitaria	7.060	73,00
Centros Penitenciarios	21.548	23,76
Administración Seguridad Social	30.947	60,90
Patrimonio Nacional	1.461	37,10
Agencia Estatal Admon. Tributaria	28.050	53,43
Agencias Estatales (Ley 28/2006)	13.917	47,23
Instituciones Sanitarias S. Social	1.612	65,94
FF.CC. DE SEGURIDAD DEL ESTADO	132.359	6,96
Guardia Civil	75.103	5,10
Policía Nacional	57.256	9,41
FUERZAS ARMADAS	124.350	12,33
ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA	23.232	62,57
Magistrados/as y Jueces/zas	5.888	51,89
Fiscales/as	2.606	59,59
Otro Personal	14.738	67,36
ENTIDADES PÚBLICAS EMPRESARIALES	56.229	21,31



Si atendemos al tipo de personal, comprobamos como, salvo en “Otro personal”, la participación femenina es minoritaria. Así, entre el personal funcionario, las mujeres son el 27,6%, mientras que, entre le laboral, son el 35,8%.

PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL, SEGÚN TIPO DE PERSONAL

	Ambos Sexos	% mujeres
TOTAL	575.021	30,31
FUNCIONARIOS/AS	433.806	27,58
LABORALES	129.075	35,81
OTRO PERSONAL	12.140	69,16



Si analizamos con mayor detalle lo que ocurre en el caso del colectivo mayoritario, es decir, el de personal funcionario, vemos, igualmente, una participación muy desigual. Así, en el caso de la Administración General, las mujeres constituyen mayoría (53,1%), mientras que en los Cuerpos y

Fuerzas de Seguridad del Estado y en las Fuerzas Armadas resultan minoritarias, 7% y 12,3%, respectivamente.

PERSONAL FUNCIONARIO AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL

	FUNCIONARIOS/AS	
	Ambos Sexos	% mujeres
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL	433.806	27,58
ADMINISTRACIÓN GENERAL	159.230	53,11
Ministerios, OOAA y Areas vinculadas	150.687	53,48
Ministerios y OOAA	77.044	58,73
Docencia No Universitaria	2.690	57,40
Centros Penitenciarios	19.203	19,53
Administración Seguridad Social	25.609	61,33
Patrimonio Nacional	211	36,02
Agencia Estatal Admon. Tributaria	25.930	55,03
Agencias Estatales (Ley 28/2006)	7.548	43,84
Instituciones Sanitarias S. Social	995	67,44
FF.CC. DE SEGURIDAD DEL ESTADO	132.359	6,96
Guardia Civil	75.103	5,10
Policía Nacional	57.256	9,41
FUERZAS ARMADAS	124.350	12,33
ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA	17.179	58,95
Magistrados/as y Jueces/zas	4.610	46,98
Fiscales/as	1.903	57,02
Otro Personal	10.666	64,47
ENTIDADES PÚBLICAS EMPRESARIALES	688	59,59

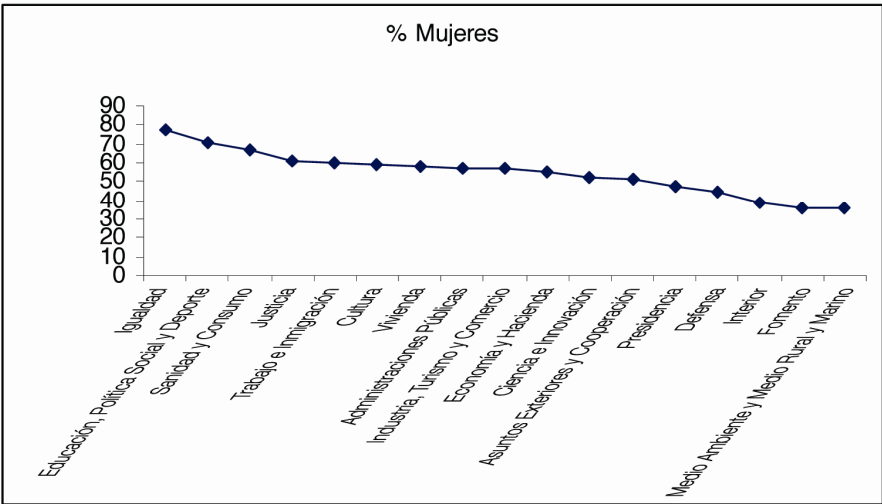
Si centramos el análisis en el conjunto de personal al servicio de los Ministerios, Organismos Autónomos y otras áreas vinculadas, y comprobamos lo que ocurre atendiendo al departamento ministerial de adscripción, vemos que el porcentaje global de mujeres, entre estos colectivos, del 51,75%, ofrece, de nuevo, perfiles muy diferenciales.

Así, el Ministerio de Igualdad es el que presenta un mayor porcentaje de personal femenino, el 77%, seguido de los Ministerios de Educación, Política social y Deporte (70,4%), Sanidad y Consumo (66,8%) y Justicia (60,6%). En el otro extremo, el Ministerio con menor participación femenina es Medio Ambiente y Medio rural y marino, con un 35,3%, seguidos de Fomento, 35,8% e Interior, 39,1%.

En realidad, si consideramos el criterio de participación paritaria del 40-60%. Serían todos los demás Ministerios los que cumplen criterios paritarios, quedando estos, por defecto o exceso, fuera de esa consideración.

PERSONAL AL SERVICIO DE LOS MINISTERIOS, OAA Y OTRAS ÁREAS VINCULADAS, SEGÚN MINISTERIO DE ADSCRIPCIÓN

	Ambos sexos	% Mujeres
Total	223.322	51,75
Igualdad	395	77,22
Educación, Política Social y Deporte	12.042	70,43
Sanidad y Consumo	2.145	66,76
Justicia	2.094	60,60
Trabajo e Inmigración	46.523	59,94
Cultura	4.759	58,67
Vivienda	342	57,60
Administraciones Públicas	10.477	57,01
Industria, Turismo y Comercio	5.184	56,64
Economía y Hacienda	45.688	54,83
Ciencia e Innovación	5.014	52,13
Asuntos Exteriores y Cooperación	6.002	51,70
Presidencia	3.194	47,53
Defensa	27.919	44,61
Interior	34.790	39,12
Fomento	6.761	35,79
Medio Ambiente y Medio Rural y Marino	9.993	35,34



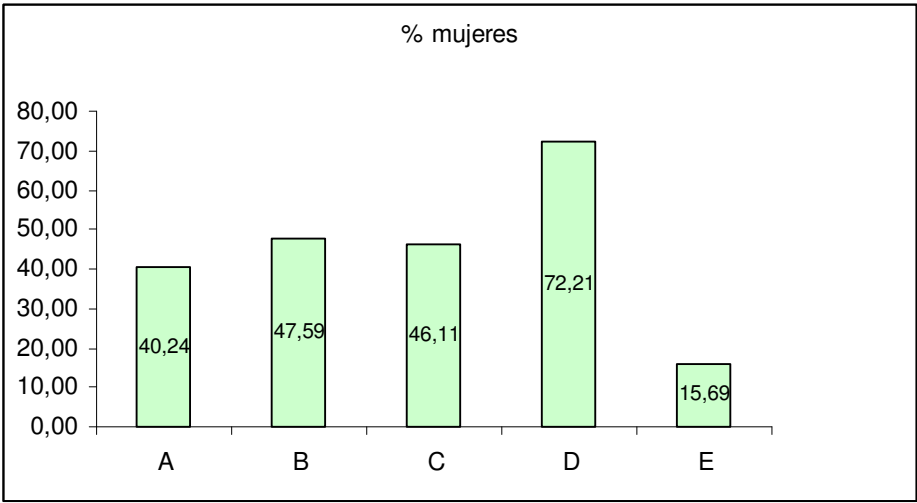
El análisis del personal funcionario, con exclusión del docente no universitario, atendiendo al grupo de pertenencia, basado en la titulación exigida, nos mostraba, en 2008, que el único grupo donde se da presencia mayoritaria es el “D”, aquel para el que se requiere el Graduado Escolar. Por el contrario, la

participación menor se da entre el grupo “A”, 40,2%, aquel que requiere titulación superior, y el “E”, 15,7%, para el que se precisa, tan sólo certificado de escolaridad y que, habitualmente, está vinculado con “oficios”.

PERSONAL FUNCIONARIO, SEGÚN GRUPO DE PERTENENCIA

		Ambos sexos % mujeres	
TOTAL		147.829	53,26
A	19.874	40,24	
B	25.493	47,59	
C	57.572	46,11	
D	44.259	72,21	
E	631	15,69	

- GRUPO A. Titulación superior.
- GRUPO B. Diplomatura universitaria.
- GRUPO C. BUP,FP 2º Grado.
- GRUPO D. Graduado escolar.
- GRUPO E. Certificado de escolaridad.



Si vemos que ocurre dentro de cada uno de estos grupos, atendiendo al nivel de Complemento de Destino, vemos como en el Grupo A, a medida que nos acercamos al nivel superior, el 30, el porcentaje va disminuyendo. Así, frente al porcentaje global en este grupo, que, como hemos visto es del 40,1%, en el nivel 30, tan sólo alcanza el 28,9%, mientras que en el 29 es del 34% y en el 28 del 37,8%.

PERSONAL FUNCIONARIO, SEGÚN GRUPO DE PERTENENCIA Y NIVEL DE COMPLEMENTO DE DESTINO.

NIVEL	GRUPO A		GRUPO B		GRUPO C		GRUPO D		GRUPO E	
	TOTAL	% MUJERES	TOTAL	% MUJERES	TOTAL	% MUJERES	TOTAL	% MUJERES	TOTAL	% MUJERES
30	2.069	28,9	9	22,2	1	100,0				
29	1.882	34,0	2	-	1	-				
28	6.114	37,8	32	28,1	5	20,0	2	100,0		
27	1.357	39,0	5	40,0	2	100,0				
26	5.148	44,9	7.501	48,2	53	43,4	10	50,0		
25	246	35,0	704	32,8	4	-	2	50,0		
24	2.563	52,3	8.880	50,7	299	57,9	28	60,7		
23	338	37,9	974	45,6	10	50,0	1	-		
22	103	40,8	3.158	46,6	9.408	51,1	70	62,9		
21			717	48,4	531	12,6				
20			2.338	48,3	7.328	50,5	61	57,4		
19			159	5,7	1.102	9,6	10	40,0		
18			1.014	36,5	9.419	60,1	9.026	74,0	2	50,0
17					8.489	46,1	11.474	72,1	1	100,0
16					4.176	53,2	6.573	77,8	1	-
15					16.658	34,9	5.496	72,5	2	100,0
14					86	58,1	11.392	67,8	128	6,3
13							25	52,0	486	16,9
12							89	69,7	6	66,7
11										
10									5	20,0
9										
8										
7										
OTROS	122	10,7								
TOTAL	19.942	40,1	25.493	47,6	57.572	46,1	44.259	72,2	631	15,7

Entre los Altos cargos de la Administración Pública Estatal, las mujeres, en Julio de 2009, representaban el 31,6%. Un porcentaje que es algo inferior en el caso de las Direcciones Generales, 31,3%, de las Secretarías de Estado, 28,1% y de las Subsecretarías, 27,5%, mientras que es superior en el de las Secretarías Generales Técnicas, 35,3%, y en el de las Secretarías Generales, 33,3%.

ALTOS CARGOS

	Ambos sexos % mujeres	
TOTAL	364	31,6
GOBIERNO	18	50,0
SECRETARÍAS DE ESTADO	32	28,1
SECRETARÍAS GENERALES	24	33,3
SUBSECRETARÍAS	51	27,5
SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA	17	35,3
DIRECCIONES GENERALES.	222	31,1

Fuente. Elaboración propia a partir del BOE

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

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

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

I. EDUCACIÓN.

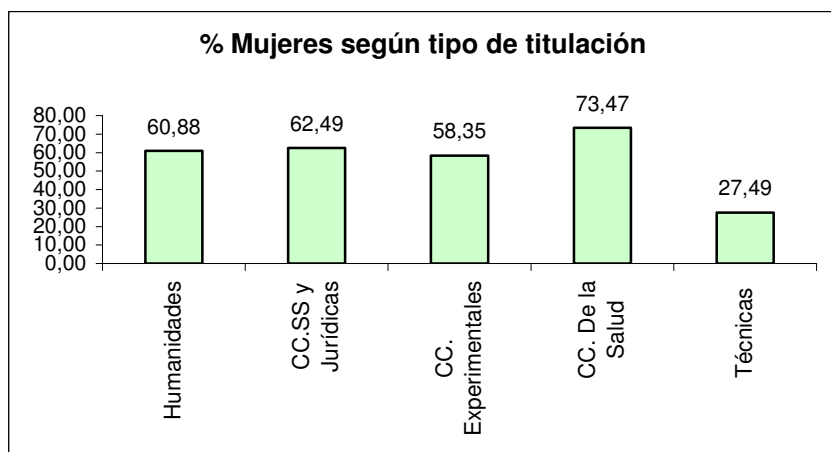
Dado que los porcentajes de matriculación en la enseñanza obligatoria, entre chicos y chicas, son muy parecidos y, en todo caso, correlativos con la proporción de ambos en la población general, vamos a centrar nuestro análisis en la enseñanza no obligatoria y, de manera particular en el ámbito universitario, donde, como podemos apreciar en el cuadro que aparece a continuación, el porcentaje global de mujeres matriculadas es superior al de hombres. En el curso 2007-2008, último del que disponemos de datos, el 54,24% del alumnado matriculado eran mujeres. Un porcentaje que, sin embargo, puede resultar un tanto engañoso, puesto que, si atendemos al tipo de titulación, comprobamos una gran diversidad. Así, en las carreras técnicas, el porcentaje desciende hasta un 27,49%, mientras que en otro tipo de titulaciones, como en ciencias de la salud, se eleva hasta superar el 73%.

Alumnado universitario matriculado, según tipo de titulación.

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	% Muj
Todas las titulaciones	1.375.054	745.865	629.189	54,24
Humanidades	127.042	77.340	49.702	60,88
CC. Sociales y Jurídicas	686.431	428.936	257.495	62,49
CC. Experimentales	86.589	50.526	36.063	58,35
CC. de la Salud	127.226	93.478	33.748	73,47
Técnicas	347.766	95.585	252.181	27,49

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

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



Si, en lugar de analizar lo que ocurre con el alumnado, hacemos lo propio con el profesorado, comprobamos como, globalmente, el porcentaje de mujeres es muy superior al de hombres, exactamente el 62,3%, en el curso 2006-2007. Sin embargo, de nuevo, nos encontramos con que estos datos ofrecen un perfil muy diferencial cuando atendemos al tipo de enseñanza, ya que, si en las enseñanzas de régimen general, las mujeres suponen casi un 68% del profesorado, en el caso de la universidad apenas superan el 37%.

Profesorado, según tipo de enseñanza

	A. sexos	Mujeres	Hombres	% Muj
TOTAL GENERAL	773.459	482.139	312.520	62,34
ENSEÑANZAS RÉG. GENERAL	616.514	417.855	219.859	67,78
ENSEÑANZAS RÉG. ESPECIAL	32.089	14.992	17.097	46,72
EDUCACIÓN DE ADULTOS	11.620	7.517	4.103	64,69
UNIVERSIDAD	113.236	41.775	71.461	36,89

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

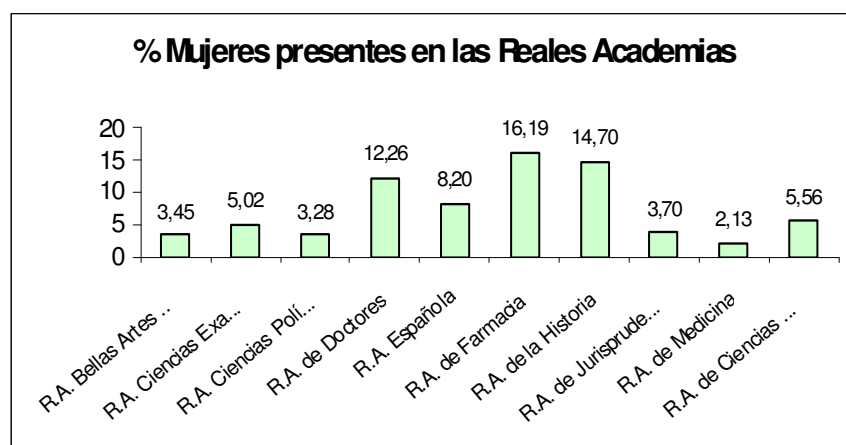
II. CREACIÓN Y PRODUCCIÓN CULTURAL Y ARTÍSTICA

En el ámbito de la creación y producción cultural y artística, las mujeres tienen una escasa representación que aún es menor en el caso de los puestos de responsabilidad vinculados a este campo. Así, si analizamos el conjunto de académicos/as de las Reales Academias, comprobamos como, en 2009, apenas poco más del 10% son mujeres.

Participación en las Reales Academias

	Ambos Sexos	Mujeres	% Mujeres
Total	2.303	248	10,77
R.A. Bellas Artes de S. Fernando	87	3	3,45
R.A. Ciencias Exactas, Físicas, Químicas y Naturales	219	11	5,02
R. A. Ciencias Políticas y Morales	122	4	3,28
R.A. de Doctores	261	32	12,26
R.A. Española	122	10	8,20
R.A. de Farmacia	278	45	16,19
R.A. de la Historia	924	130	14,07
R.A. de Jurisprudencia y Legislación	81	3	3,70
R.A. de Medicina	47	1	2,13
R.A. de Ciencias Veterinarias	162	9	5,56

Fuente: elaboración propia a partir de los datos proporcionados por las Reales Academias, publicados en sus respectivas páginas Web



El menor porcentaje también se contrasta a la hora de los reconocimientos otorgados a personas que desarrollan su labor en el ámbito de la cultura, el arte o, incluso, la ciencia. Así, si comprobamos lo ocurrido en los premios que anualmente concede el Ministerio de cultura, vemos que, globalmente, el porcentaje de mujeres apenas supera el 27%.

Premios concedidos por el Ministerio de Cultura

	Ambos sexos	Mujeres	% Mujeres
TOTAL PREMIADAS/OS	29	8	27,6
AREA DE BELLAS ARTES	8	5	62,5
Premio Nacional de Artes Plásticas	1	1	100
Premio Velázquez de Artes Plásticas	1	0	0
Premio Nacional de Fotografía	2	1	50
Premio de Investig. Cultural M. de Lozoya	4	3	75
Certámen de Fotografía sobre cultura popular			
Premio Aguja de Oro del Diseño de Moda			
ÁREA DE CINE Y AUDIOVISUALES	1	0	0
Premio Nacional de Cinematografía	1	0	0
ÁREA LIBRO, LECTURA Y LETRAS	15	3	20
Premio Miguel de Cervantes	1	0	0
Premio Nal. De Historia de España	1	0	0
Premio Nal. De las Letras Españolas	1	0	0
Premio Nal. De Literatura, Narrativa	1	0	0
Premio Nal. De Literatura, Poesía	1	0	0
Premio Nal. De Literatura, Ensayo	1	0	0
Premio Nal. De Literatura Dramática	1	0	0
Premio Nal. De Literatura Infantil	1	0	0
Premio Nal. A la mejor traducción	1	0	0
Premio Nal. a la obra de un traductor	1	1	100
Premio Nal. Del Comic	1	0	0
Premio a las mejores encuadernaciones art.	3	2	66,7
Premio a las mejores ilustraciones inf/juv.			
Premio Iberoamericano al Humor Gráfico Quevedos	1	0	0
ARTES ESCÉNICAS Y MÚSICA	5	0	0
Premio Nal. Del Circo			
Premio Nal. De Danza	2	0	0
Premio Nal de Música	2	0	0
Premio Nal. De Teatro			
Premio Nal. Calderón de la Barca	1	0	0
Medalla de Oro de Artes Escénicas y de la Música			
OTROS PREMIOS			
Premio Nacional de Restauración y Conservación			

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por el Ministerio de Cultura

Los premios nacionales de Circo y Teatro, en 2008, se ha concedido a una empresa.

III. SALUD

Según datos del INE, la esperanza de vida en España es, actualmente, de 83,5 años para las mujeres y de 77 años para los hombres, existiendo, por tanto, una diferencia de 6,52 años entre ambos sexos. Esta diferencia se ha venido recortando ligeramente en los últimos 15 años, como consecuencia de una mayor progresión en la esperanza de vida masculina que en la femenina. Así, la esperanza de vida masculina se ha incrementado, en este período, en 2,6 años, mientras que la femenina los ha hecho en 1,9 años.

Esperanza de vida en España

Año	Mujeres	Hombres	Diferencia
1.900	35,7	33,9	1,85
1.950	64,3	59,8	4,51
1.975	76,2	70,4	5,79
1.980	78,6	72,5	6,09
1.985	79,7	73,3	6,42
1.990	80,5	73,4	7,09
1.995	81,6	74,4	7,15
2.000	82,5	75,6	6,82
2.005	83,5	77,0	6,52

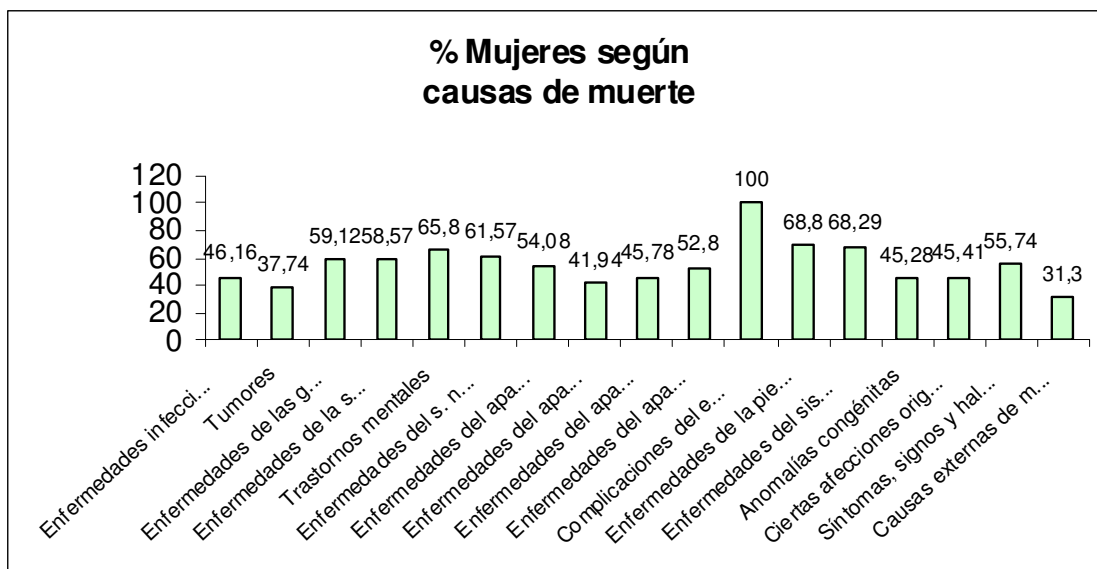
FUENTE: INE. Indicadores Demográficos Básicos

También, según datos del INE, la principal causa de muerte entre mujeres son las enfermedades del aparato circulatorio (36,4%), seguida de los tumores (21,17%) y las enfermedades del aparato respiratorio (10,02%). En el caso de los hombres, por el contrario, la principal causa de muerte son los tumores (31,99%), seguida de las enfermedades del aparato circulatorio (28,34%) y las del aparato respiratorio (12,71%).

Defunciones según causa de muerte.

	Total		Mujeres		Hombres	
	Absoluto	% Mujeres	Absoluto	Porcentaje	Absoluto	Porcentaje
Todas las causas	385.361	47,81	184.225	100,00	201.136	100,00
Enfermedades infecciosas y parasitarias	7.782	46,16	3.592	1,95	4.190	2,08
Tumores	103.329	37,74	38.995	21,17	64.334	31,99
Enfermedades de las g. endocrinas, de la nutrición y del metabol.	12.237	59,12	7.234	3,93	5.003	2,49
Enfermedades de la sangre y de los órganos hematopoyéticos	1.289	58,57	755	0,41	534	0,27
Trastornos mentales	12.310	65,80	8.100	4,40	4.210	2,09
Enfermedades del s. nervioso y de los órganos de los sentidos	16.723	61,57	10.296	5,59	6.427	3,20
Enfermedades del aparato circulatorio	124.126	54,08	67.128	36,44	56.998	28,34
Enfermedades del aparato respiratorio	44.029	41,94	18.464	10,02	25.565	12,71
Enfermedades del aparato digestivo	19.650	45,78	8.996	4,88	10.654	5,30
Enfermedades del aparato genitourinario	10.170	52,80	5.370	2,91	4.800	2,39
Complicaciones del embarazo, del parto y del puerperio	13	100,00	13	0,01	0	0,00
Enfermedades de la piel y del tejido celular subcutáneo	1.186	68,80	816	0,44	370	0,18
Enfermedades del sistema ósteomuscular y del tejido conjuntivo	3.384	68,29	2.311	1,25	1.073	0,53
Anomalías congénitas	890	45,28	403	0,22	487	0,24
Ciertas afecciones originadas en el periodo perinatal	969	45,41	440	0,24	529	0,26
Síntomas, signos y hallazgos anormales, clínicos y de laboratorio NCOP ⁽¹⁾	11.358	55,74	6.331	3,44	5.027	2,50
Causas externas de mortalidad	15.916	31,30	4.981	2,70	10.935	5,44

FUENTE: Elaboración propia a partir de datos de Defunciones según la Causa de Muerte, INE
(1) NCOP: No clasificados en otra parte



En relación con el consumo de drogas, la Delegación del Gobierno para el Plan nacional sobre Drogas, en su informe correspondiente a 2007-2008, muestra como todavía sigue existiendo un perfil diferencial entre el consumo de drogas por parte de mujeres y de hombres, a pesar de que, durante los últimos años, las diferencias se han acortado considerablemente.

Excepto en el caso de los hipnosedantes (tranquilizantes y/o somníferos), en 2007-08, en España la extensión del uso de drogas en la población de 15-64 años fue bastante mayor en los hombres que en las mujeres, especialmente en el caso de las drogas de comercio ilegal, donde la prevalencia entre los hombres fue varias veces más elevada que en las mujeres.

Prevalencias de consumo de drogas en los últimos 12 meses en la población de 15-64 años según sexo (%). España, 2007/08.

	Hombres	Mujeres
Tabaco	46	37,6
Alcohol	80,4	66,4
Cannabis	13,6	6,6
Éxtasis	1,6	0,5
Alucinógenos	0,9	0,3
Anfetaminas/espíd	1,3	0,3
Cocaína en polvo	4,4	1,5
Cocaína base	0,7	0,1
Heroína	0,1	0
Inhalables	0,3	0,1
Tranquilizantes	4,7	9,1
Somníferos	2,8	4,3
Tranquilizantes sin receta	0,9	0,9
Somníferos sin receta	0,6	0,8

Informe de la Encuesta Domiciliaria Sobre Alcohol y Drogas en España. 2007-2008

IV. SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN

Según la Encuesta de Tecnologías de la Información en los Hogares, en 2008, de cada 100 personas que hacen uso de internet, 54 son hombres y 46 mujeres. Complementariamente, de cada 100 hombres, 61 hacen uso de estos servicios, mientras que, en el caso de las mujeres, el porcentaje se rebaja al 53%. En consecuencia, según los datos más recientes, las mujeres hacen una menor utilización de los servicios de internet que los hombres.

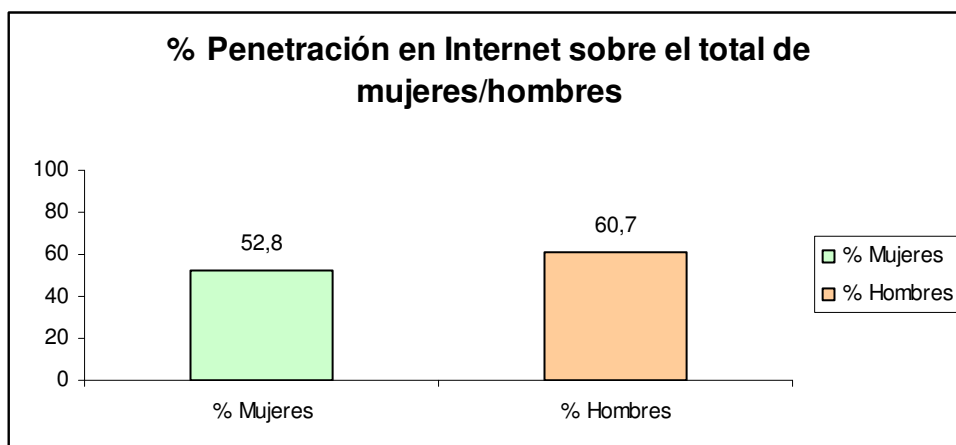
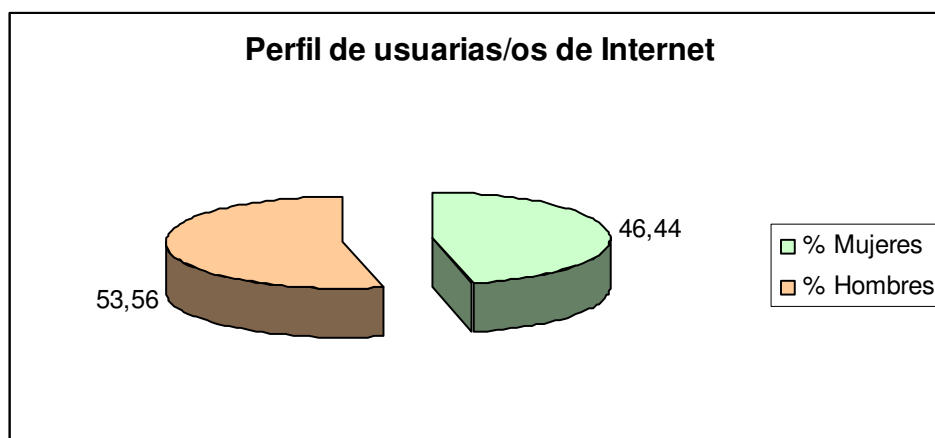
Uso de internet

	Perfil de usuarios/as (1)		Penetración de Internet (2)	
	% Hombres	% Mujeres	% Hombres	% Mujeres
TOTAL	53,56	46,44	60,70	52,80

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

(2) % sobre el total de mujeres/hombres

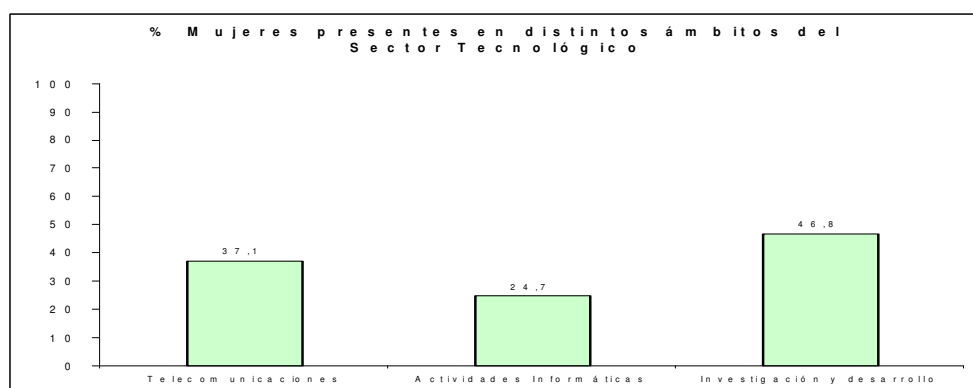
Fuente: INE: Encuesta de Tecnologías de la Información en los Hogares



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

Personas empleadas en el sector TIC

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



V. DEPORTES

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

Tiempo dedicado a actividades deportivas y al aire libre

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

* El ejercicio productivo comprende actividades del tipo caza y pesca, recogida de setas, moras, etc.

FUENTE: Encuesta de Empleo del Tiempo

Si analizamos lo que ocurre en el ámbito del deporte federado, vemos como del total de personas federadas, en 2008, en las distintas disciplinas deportivas (3.394.834), el porcentaje de mujeres es tan sólo del 20,14%. En el cuadro que se recoge continuación figuran los porcentajes de mujeres en las 15 disciplinas deportivas que cuentan con un mayor número de personas federadas. Destacar la escasa participación de mujeres en el caso del fútbol, un 3,83%, siendo esta la disciplina que cuenta con un mayor número de fichas. Asimismo, resulta destacable los casi insignificantes porcentajes de mujeres en las disciplinas que implican manejo de armas, tan solo un 0,37% en la de caza y un algo más elevado 7,47% en la de tiro olímpico.

Mujeres federadas

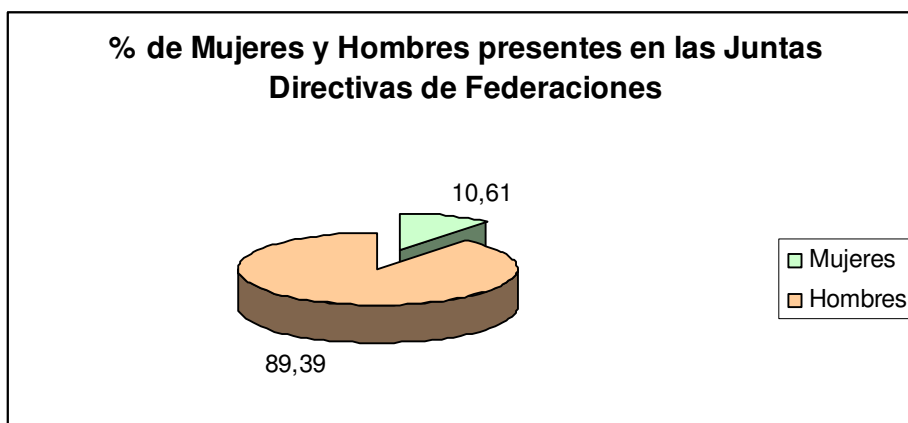
	Ambos sexos	% Mujeres
TOTALES	3.394.834	20,14
FÚTBOL	770.140	3,83
CAZA	406.671	0,37
BALONCESTO	366.994	33,27
GOLF	331.978	31,19
MONTAÑA Y ESCALADA	115.061	28,83
JUDO	109.773	21,29
TENIS	109.389	29,37
BALONMANO	93.950	32,88
PESCA Y CASTING	81.243	10,57
ATLETISMO	77.940	39,46
KARATE	67.417	27,75
TIRO OLÍMPICO	65.972	7,47
VOLEIBOL	58.228	72,14
NATACIÓN	51.360	43,73
CICLISMO	50.694	4,12

Fuente. Elaboración propia a partir de datos del Consejo Superior de Deportes

A pesar de la baja participación femenina en el deporte federado, destaca que el porcentaje de mujeres sea aún menor en el caso de quienes forman parte de las juntas directivas de las distintas federaciones, apenas un 10,6%, lo que significa que la presencia de mujeres en estos órganos no sólo no es igualitaria, sino que ni siquiera es proporcional a la presencia de mujeres en el propio deporte federado.

Mujeres en las Juntas directivas de las federaciones deportivas

FEDERACIONES	Ambos sexos	Mujeres	Hombres	% Mujeres
TOTAL	905	96	809	10,61



VI. DESARROLLO RURAL

Según datos de la EPA, del II Trimestre de 2009, el número de personas ocupadas en el sector de la agricultura, en España, era de 786.600. De ellas, el 25,77% eran mujeres. Un porcentaje muy inferior al 43,52% que, en el mismo trimestre, representaban la participación femenina sobre el conjunto de la población ocupada.

Personas ocupadas según sectores

	Ambos sexos	% Mujeres
Total	1.894.500	43,52
Agricultura	786.600	25,77
Industria	2.799.400	24,29
Construcción	1.922.100	7,39
Servicios	13.436.900	53,73

FUENTE: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa . INE

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

Mujeres en explotaciones agrarias

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

Fuente: INE. Encuesta sobre la Estructura de las Explotaciones Agrícolas

VII. POLÍTICA DE ORDENACIÓN TERRITORIAL Y VIVIENDA

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

De los 16.116.200 hogares que, según la Encuesta de condiciones de vida, existían en España en 2007, las mujeres figuran como personas responsables de la vivienda en un 37% de los casos. La tenencia de la vivienda en propiedad, en el caso de los varones, se produce en un 84,1% de los casos, mientras que, entre las mujeres, el porcentaje es algo inferior 80,5%. Complementariamente, los porcentajes son superiores para las mujeres, en el caso de las viviendas de alquiler.

Tenencia de vivienda

	Total	Propiedad	Alquiler a precio de mercado	Alquiler inferior al precio de mercado	Cesión gratuita
Varones	10129,4	84,1	7,1	2,6	6,2
Mujeres	5986,9	80,5	8,5	3,9	7

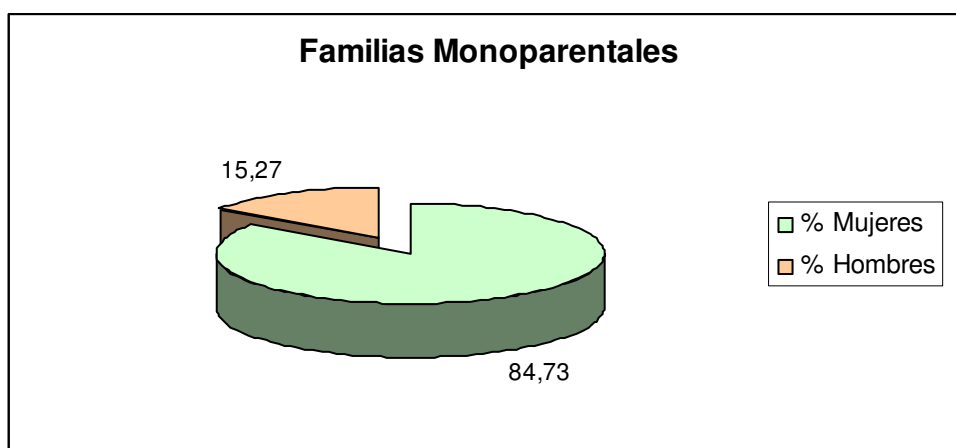
Fuente: Encuesta de condiciones de vida (INE)
Datos en miles

Como circunstancia específica, del total de 462.300 familias monoparentales que, en el primer trimestre de 2009, registraba la EPA, en un 84,7% de los casos, la persona de referencia era una mujer.

Familias monoparentales

	Ambos sexos	
	Absolutos	% Muj
Total	462.300	84,73
Casadas/os	58.400	67,81
Solteras/os	97.400	92,09
Viudas/os	51.300	78,95
Separadas/os	255.200	86,95

FUENTE: EPA, INE



VIII. COOPERACIÓN AL DESARROLLO

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

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

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

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

Índices de desarrollo humano, de desarrollo relativo al género y de potenciación de género.

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

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

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

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

IX. MEDIOS DE COMUNICACIÓN E IMAGEN PÚBLICA DE LAS MUJERES

Según los datos del segundo informe sobre “Representación de género en los informativos de radio y televisión”, editado en 2005, por el Instituto de la Mujer y el Instituto oficial de RTVE, en los informativos de radio y televisión, las mujeres constituyen el 15 y el 12%, respectivamente, de las personas mencionadas con nombre propio como protagonistas de las noticias.

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

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

	Mujeres	Hombres	Ambos	Total
Trabajar	10,8	25,6	7,2	15,5
Divertirse	10,8	22,6	44,6	23,1
Informar	15,8	18,8	4,8	14,4
Cuidarse	27,3	8,3	10,8	16,3
Atender a los otros	12,9	3	1,2	6,5
Asombrarse/Liberarse	7,2	3	8,4	5,9
Mostrar Afecto	2,9	0,8	12	4,2
Viajar	2,2	2,3	0	1,7
Otros	1,4	3	1,2	2
Sin identificar	8,6	12,8	9,6	10,4

Fuente: Tratamiento de la variable género en la publicidad que se emite en los medios de Titularidad Pública. Instituto de la Mujer, 2008

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

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

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

Fuente: Tratamiento de la variable género en la publicidad que se emite en los medios de Titularidad Pública. Instituto de la Mujer, 2008

X. MERCADO LABORAL

Según datos de la Encuesta de Población Activa (INE), correspondientes al segundo trimestre de 2009, la tasa de actividad femenina era de 51,6%, 17,3 puntos porcentuales inferior a la de los varones. Paralelamente, la tasa de ocupación se situaba en el 35,7%, lo que supone 11,7 puntos porcentuales inferior. Por el contrario, la tasa de paro femenina, que suponía el 18,3%, era 0,7 puntos porcentuales superior a la masculina.

Tasas de actividad, ocupación y paro

	Ambos sexos	Mujeres	Varones
Tasas de Actividad	60,10	51,60	68,90
Tasas de Ocupación	41,49	35,71	47,41
Tasas de Paro	17,90	18,30	17,60

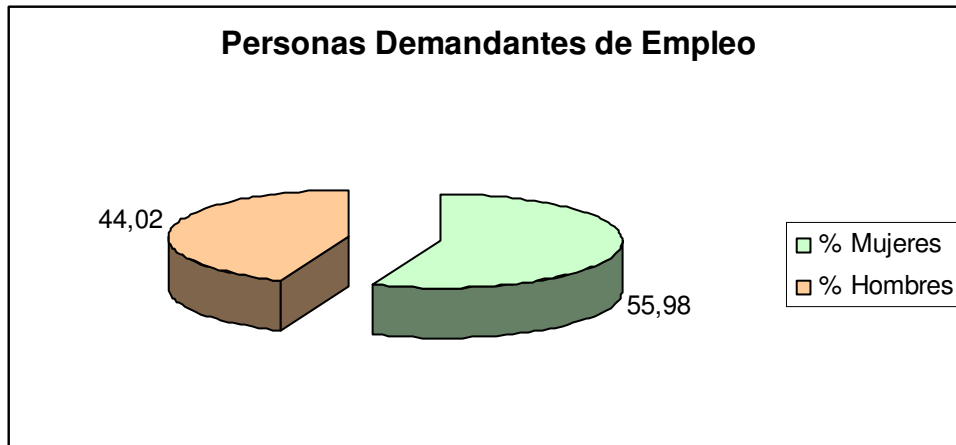
FUENTE: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa . INE

Complementariamente, los datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración, correspondientes al año 2008, nos muestran que de las más de tres millones y medio de demandas pendientes en las oficinas del INEM, casi un 56% correspondían a mujeres.

Demandas pendientes en el INEM

	Ambos sexos	% Mujeres
Total	3.587,97	55,98
De 16 a 19 años	124,43	43,17
De 20 a 24 años	310,72	49,11
De 25 a 29 años	440,02	53,52
De 30 a 34 años	489,67	57,00
De 35 a 39 años	463,04	59,23
De 40 a 44 años	427,05	59,66
De 45 a 49 años	383,93	60,29
De 50 a 54 años	342,97	60,01
De 55 a 59 años	338,30	55,11
De 60 y más años	267,84	50,36

Fuente: Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales del Ministerio de Trabajo e Inmigración



A pesar de ello, el número de contratos firmados en ese mismo año por mujeres, 7.816.800, suponía un 47,1%,

Contratos firmados

	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
Total	16.601.237	7.816.800	8.784.437
De 16 a 19 años	1.055.442	467.103	588.339
De 20 a 24 años	3.123.383	1.553.861	1.569.522
De 25 a 29 años	3.220.182	1.508.190	1.711.992
De 30 a 34 años	2.674.633	1.183.737	1.490.896
De 35 a 39 años	2.098.146	961.965	1.136.181
De 40 a 44 años	1.725.430	855.309	870.121
De 45 a 49 años	1.288.418	654.809	633.609
De 50 a 54 años	786.850	380.941	405.909
De 55 a 59 años	401.012	171.628	229.384
De 60 y más años	227.741	79.257	148.484

Fuente: Anuario de Estadísticas Laborales y de Asuntos Sociales del Ministerio de Trabajo e Inmigración

En lo relativo a las diferencias salariales, todavía persistentes, la última Encuesta de Estructura Salarial (INE), correspondiente a 2006, establece una brecha salarial media del 26,3%. Es decir, globalmente, la suma de los salarios femeninos supone un 26,3% menos que la suma de salarios masculinos. Cuando se analizan colectivos más homogéneos vemos, sin embargo, que estas diferencias se acortan. Así, en el caso de quienes trabajan a tiempo completo, la brecha salarial es del 16,8%, mientras que en el caso de quienes lo hacen a tiempo parcial es del 12,6%.

Brecha salarial

Salario Medio

	AMBOS SEXOS	MUJERES	HOMBRES	Brecha salarial
Total	19.680,88	16.245,17	22.051,08	26,3
Jornada Tiempo Completo	21.724,66	19.200,07	23.066,57	16,8
Jornada Tiempo Parcial	9.417,40	9.047,02	10.348,72	12,6

Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial. Año 2006

XI. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

En el año 2008, según datos del Ministerio de Trabajo e Inmigración, 353.585 madres disfrutaron del permiso de maternidad, mientras que sólo 5.575 varones hicieron lo propio con la parte de este permiso cedida por las madres. Por el contrario, 279.756 hombres se acogieron al nuevo permiso exclusivo de paternidad, que entrara en vigor el año anterior. Esto supone que en casi un 80% de los casos en que la madre ha disfrutado de permiso de maternidad, el padre ha hecho lo propio con el de paternidad.

Prestaciones de maternidad y paternidad

	PRESTACIONES DE MATERNIDAD		PRESTACIONES DE PATERNIDAD
	Percibidas por la madre	Percibidas por el padre	
TOTAL	353.585	5.575	279.756

FUENTE: Ministerio de Trabajo e Inmigración

Según datos de la Tesorería General de la Seguridad Social, del total de 28.724 excedencias por cuidado de hijos/as, vigentes a 31 de diciembre de 2008, sólo un 5,6% correspondían a hombres.

Excedencias por cuidado de hijos/as

	Total	Madres	Padres	%Madres
2008	28.724	27.116	1.608	94,40

Nota. Vigentes en diciembre

Fuente: Tesorería General de la Seguridad Social.



XII. EMPLEO PÚBLICO

Todos los datos relativos a empleo público aparecen ampliamente recogidos en el capítulo 3 de este mismo informe que, de manera específica, analiza todo aquello que se vincula con el Capítulo I del presupuesto.

XIII. ACCESO A BIENES Y SERVICIOS

La mujer juega un papel clave en el ámbito del consumo. Los gastos medios por mujer, según la Encuesta de Presupuestos Familiares, 2007, ascienden a 11.427 euros al año, un 10% más que los hombres.

Gasto medio por persona

	Gasto medio por persona	Índice sobre la media del gasto medio por persona
Total	11.673,44	100
Hombres	11.427,23	97,89
Mujeres	12.667,49	108,52

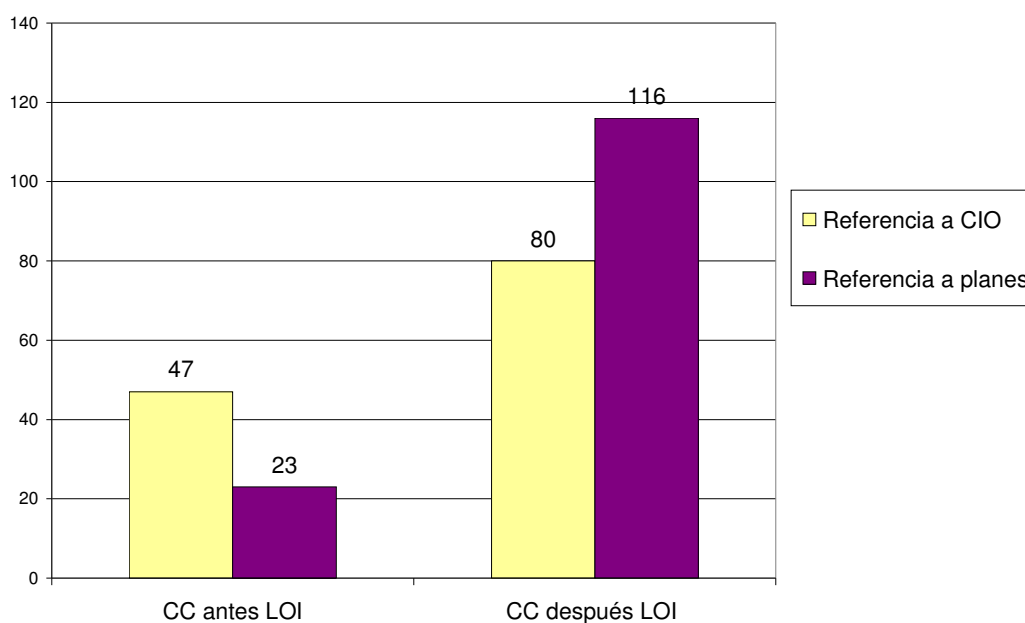
Fuente: Encuesta de Presupuestos Familiares, INE

Al margen del acceso a la vivienda, analizado anteriormente, el acceso a determinados bienes y servicios ofrece posibilidades importantes para hacer un análisis diferencial por sexo que, hoy por hoy, aparece aún muy exiguo, desde el punto de vista estadístico.

XIV. RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

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

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



XV. VIOLENCIA DE GÉNERO

Magnitud de la violencia de género:

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

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

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

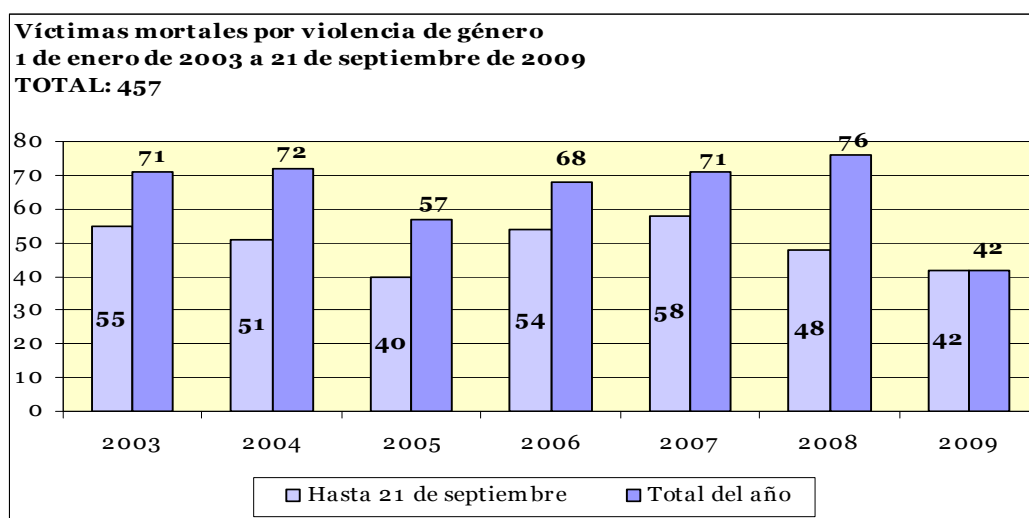
En consonancia con estas cifras, evidentemente, hay que considerar también una cifra anual cercana a los 400.000 varones que anualmente maltratan a su pareja o ex pareja.

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

Víctimas mortales por violencia de género:

La manifestación extrema de la violencia de género sigue produciéndose y algunos hombres continúan acabando con la vida de su pareja y ex pareja.

El número de víctimas mortales entre el 1 de enero de 2003 y el 21 de septiembre de 2009 ascendió a 456. La secuencia durante este período es la que puede observarse en el siguiente gráfico, en el que se indica la cifra total de víctimas al finalizar cada uno de los períodos y la cifra acumulada hasta el 21 de septiembre de cada año.



Sensibilización:

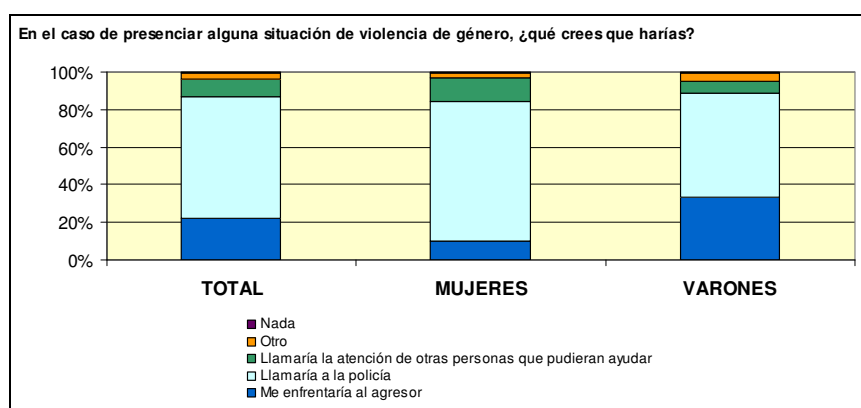
La realidad muestra cómo la sensibilidad social frente a la violencia de género es muy baja, de hecho el porcentaje medio de población que considera a la violencia de género como un problema grave en 2008, según el Barómetro del CIS, fue del 2,7%, media que corresponde al 3,8% de mujeres y al 1,5% de hombres. Es decir, la sensibilidad además de baja está situada fundamentalmente en las mujeres y limitada a determinados periodos del año (marzo, noviembre).

Las diferentes campañas realizadas en los últimos años están ayudando a mejorar el conocimiento de las distintas manifestaciones y significado de la violencia de género, aunque la respuesta en términos de sensibilidad y de implicación continúa siendo baja.

En este sentido, los primeros datos de la encuesta sobre percepción de la violencia de género realizada por la Delegación del Gobierno muestran el conocimiento por parte de la sociedad de algunos de los principales recursos puestos en marcha para la información y protección de las víctimas de esta violencia.

Así, cabe indicar que el 87,4% de las personas encuestadas manifestaron conocer la existencia del teléfono 016; según sexo, el 90,3% de las mujeres encuestadas conocían este servicio y ese porcentaje era del 84,5% en el caso de los varones.

Ante la pregunta acerca de lo que harían las personas encuestadas en el caso de presenciar alguna situación de violencia de género, sólo el 0,5% manifestó que no haría nada, siendo la respuesta mayoritaria la de los que manifestaron que llamarían a la policía (64,8%). Cabe destacar que el 21,8% indicó que se enfrentaría al agresor, y el 9,3% que llamaría la atención de otras personas que pudieran ayudar. Estas dos últimas respuestas indican un elevado grado de compromiso directo con el auxilio a las víctimas en los momentos en los que están siendo objeto de maltrato y se corresponde con acciones en las que ciudadanos como Vicente García Juan, Jesús Neira o Juan Pablo Urtizberea, han reaccionado en la defensa de la integridad física de las víctimas poniendo en peligro su propia vida e incluso perdiéndola como en el caso de Daniel Oliver. Las respuestas a esta pregunta según sexo pueden observarse en el siguiente gráfico; cabe reseñar que uno de cada tres varones encuestados se enfrentaría al agresor (el 33,6%).

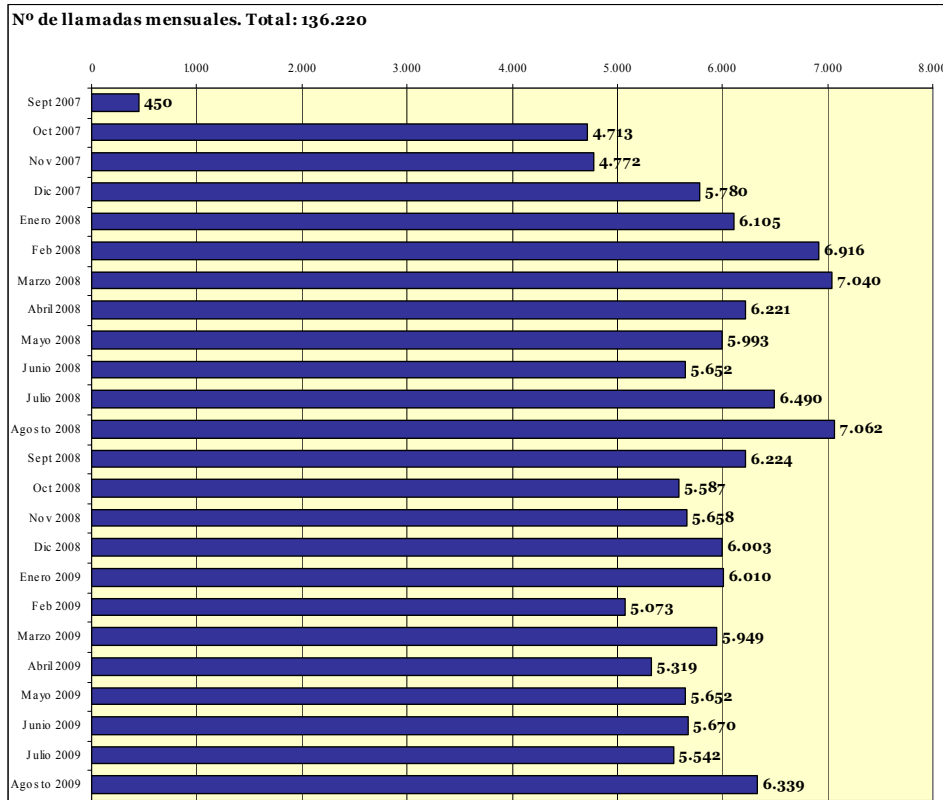


Atención a las mujeres víctimas de la violencia de género:

El avance producido en relación con la prevención de la violencia de género traducida en una mayor sensibilización (identificación de comportamientos y actitudes), en una información más completa y ajustada a su situación, ha tenido su impacto en el posicionamiento y reacción de las mujeres frente a la violencia de género. A título de ejemplo:

- Incremento de denuncias: En 2007 las víctimas interpusieron un total de 126.293 denuncias y la cifra fue de 142.125 en 2008. En 2008 se produjo un 12,5% de incremento con respecto a 2007. Aún así, el 77% de las víctimas mortales de 2008 no había denunciado. Por lo que se refiere al primer trimestre del año 2009, la cifra ha sido de 33.656 denuncias
- Servicio telefónico de información y asesoramiento jurídico en materia de violencia de género: La cifra total de llamadas referentes a violencia de género atendidas por el 016 desde el 3 de septiembre de 2007 (fecha de su puesta en marcha) y el 31 de agosto de

2009 fue de 136.220, con la distribución según mes que puede observarse en el siguiente gráfico.



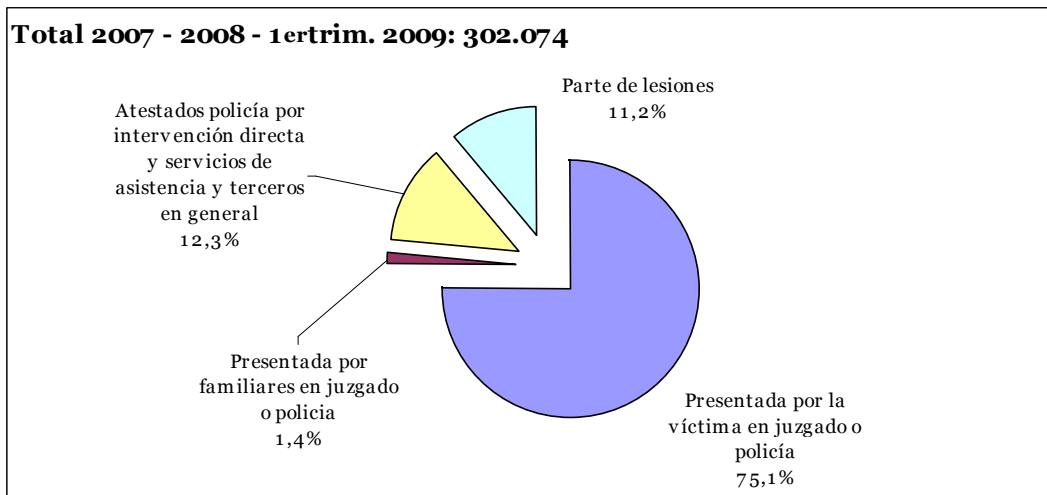
La media diaria de llamadas de violencia de género atendidas por el 016 desde el 3 de septiembre de 2007 y el 31 de agosto de 2009 fue de 187, y la media de llamadas atendidas cada hora durante este período de 8.

Mejora de la respuesta profesional:

- Aumento de las denuncias procedentes de profesionales: La mayoría de las denuncias por violencia de género que llegan a los juzgados derivan de atestados policiales. Entre 2007 y 2008 la cifra total de denuncias derivadas de atestados policiales fue de 207.620; las denuncias derivadas de partes de lesiones fueron 29.849, representando la cifra correspondiente a 2008 un incremento de más del 24% respecto a la de 2007, puesto que pasaron de 13.321 en 2007 a 16.528 en 2008. Por último, cabe señalar que las denuncias derivadas de las actuaciones de servicios de asistencia y terceros en general,

aun cuando numéricamente son reducidas (1.857 en los dos años considerados), se han incrementado de forma importante, pasando de 706 en 2007 a 1.150 en 2008.

- Por lo que se refiere al primer trimestre del año 2009 la cifra total de denuncias derivadas de atestados policiales ha sido de 26.208; las denuncias derivadas de partes de lesiones 3.986 y las denuncias derivadas de las actuaciones de servicios de asistencia y terceros en general ha sido de 434.



5.- ANÁLISIS DEL GASTO. PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

5.- ANÁLISIS DEL GASTO. PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.

El presente capítulo constituye, de algún modo, el núcleo central de este informe y se articula en dos apartados.

En el primero, se recogen, agrupados por secciones ministeriales, los análisis vinculados a los principales programas presupuestarios de gasto.

El segundo supone un importante avance metodológico respecto del presentado en 2009. Este avance se concreta en la configuración de una clasificación de programas, atendiendo a su capacidad para intervenir en el desarrollo de los objetivos de las políticas de igualdad que están definidas en los documentos normativos y programáticos vigentes, lo cual redundará en una mayor capacidad de análisis que se desarrollará en los informes de impacto de próximos ejercicios.

**5 A. INFORMES DE LOS DEPARTAMENTOS MINISTERIALES CON
ACTUACIONES EN LA MATERIA**

SECCIÓN 12. MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES Y COOPERACIÓN

Programa 141M “DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE ASUNTOS EXTERIORES”

Gestor: SUBSECRETARÍA DE ASUNTOS EXTERIORES Y DE COOPERACIÓN

ACTUACIONES

- Revista *Miradas al Exterior*: Atención especial en sus reportajes y entrevistas a las cuestiones de género, de igualdad entre hombres y mujeres y al valor de la mujer, destacando la importancia de lograr una presencia paritaria en la responsabilidad de la acción exterior española.
- Programa de radio preparado por la D.G. de Comunicación Exterior para Radio Nacional de España y Radio 5: Se otorga un máximo peso a las mujeres con entrevistas y reportajes que destacan su presencia y trabajo en los temas de actualidad internacional.

Programa 142A “ACCIÓN DEL ESTADO EN EL EXTERIOR”

Gestor: SUBSECRETARÍA DE ASUNTOS EXTERIORES Y DE COOPERACIÓN; SECRETARÍA DE ESTADO DE ASUNTOS EXTERIORES; SECRETARÍA DE ESTADO PARA IBEROAMÉRICA; SECRETARÍA GENERAL DE ASUNTOS CONSULARES Y MIGRATORIOS

ACTUACIONES

- La entrada en vigor del Real Decreto de regulación de los Consejos Residentes Españoles, introduce la obligatoria presencia equilibrada de ambos sexos en la lista electoral.
- Se financiarán, con cargo al Capítulo II, actividades como seminarios, conferencias, estudios técnicos y colaboraciones en procesos electorales que incluyen actuaciones dirigidas específicamente a colectivos de mujeres o a fomentar políticas de igualdad. Como propuesta futura, se incluye la posibilidad de incorporar un nuevo objetivo que recoja la vinculación de este tipo de actividades con el empoderamiento y visibilidad de las mujeres.
- Se financiarán también en 2010, actividades relativas a la Presidencia Española de la U.E y al Proceso de Paz en Oriente Medio, garantizando la perspectiva de género, buscando liderar iniciativas impulsoras de la igualdad en los distintos ámbitos internacionales y regionales. Como propuesta futura, se incluye la posibilidad de incorporar un nuevo objetivo que recogiese la vinculación de las actividades que sigan desarrollándose en estos ámbitos con la mejora de la situación de la mujer en el plano internacional.

- Con cargo al Capítulo IV, se realizan aportaciones por parte de las Secretarías de Estado de Asuntos Exteriores y para Iberoamérica, a entidades con estrategia de género propia (Casa Árabe, Casa África, Casa Sefarad-Israel o Casa América) o con programas específicos para mujeres.
- Asimismo, a través de los distintos tipos de contribuciones a Organizaciones Internacionales (obligatorias, voluntarias y para operaciones de mantenimiento de la paz) se apoya a organismos que desarrollan iniciativas concretas en materia de género. De este modo, dentro de las contribuciones voluntarias a organismos internacionales se vienen apoyando programas específicos dirigidos a las mujeres, como es el caso de las contribuciones concedidas al Consejo de Europa para apoyar la campaña de lucha contra la violencia hacia las mujeres incluyendo la violencia doméstica (con un importe para 2009 de 75.000,00 euros, que, posiblemente, se mantendrá en 2010). Como propuesta futura, podría establecerse una vinculación concreta del otorgamiento de esas contribuciones a entidades que incluyan de manera específica el desarrollo de alguna estrategia dirigida a la igualdad de género y a la lucha contra la discriminación., contribuyendo al empoderamiento y visibilidad de las mujeres.
- Por último, es necesario destacar el Plan África 2009-2012, que contempla la igualdad de género como uno de sus objetivos transversales, siendo el enfoque de género prioritario en la política exterior española en el África Subsahariana. De este plan se impulsará la colaboración con organismos multilaterales especializados en género y la creación de alianzas entre organizaciones de mujeres africanas y las ONGDs y organizaciones de mujeres españolas.

Programa 143A “COOPERACIÓN PARA EL DESARROLLO”

Gestor: SECRETARÍA DE ESTADO DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL; AGENCIA ESPAÑOLA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Las actuaciones previstas para la Igualdad de género en la política española de cooperación para el desarrollo, se definen en el Plan Director 2009-2012, aprobado en Consejo de Ministros el 13 de febrero de 2009, y en la Estrategia de género de la Cooperación española, concretándose presupuestariamente en los Planes Anuales de Cooperación Internacional (PACI).

El enfoque de “Género en Desarrollo” tiene un carácter de doble prioridad estratégica en los próximos años (transversal y sectorial), asumiéndose desde la Secretaría de Estado de Cooperación

Internacional (SECI) el cumplimiento del Eje 11 del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO), en el que se aprueba un incremento progresivo de recursos para la igualdad de género en la política exterior y de desarrollo, asumiendo además el reto de la previsibilidad presupuestaria para mejorar la eficacia de la ayuda y avanzar hacia una mayor calidad de las actuaciones en cuanto a la integración del enfoque de género en este ámbito de la Cooperación Española.

Este Programa se encuentra incluido dentro del Capítulo II del Título II, artículo 32: "*Política española de cooperación para el desarrollo*", de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La finalidad del mismo desde la perspectiva de género está claramente marcada en la Estrategia de "Género en Desarrollo" (GED) de la Cooperación Española y en el Plan Director 2009-2012, mediante la contribución al pleno ejercicio de los derechos humanos y de la ciudadanía de las mujeres, a través del empoderamiento como mecanismo para superar la pobreza y la brecha de desigualdad y discriminación que padecen las mujeres en sus relaciones de género.

Este objetivo general se traduce en cuatro objetivos específicos:

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

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

OE3: Los derechos sexuales y reproductivos como derechos humanos.

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

Además, la Estrategia de Género incluye otro objetivo relacionado con la aplicación de los principios e instrumentos que favorezcan la calidad y la eficacia de la ayuda en materia de "Género en Desarrollo", de acuerdo con el compromiso adquirido en la Declaración de París, en tres ámbitos: en el nacional español, en el internacional y en los países socios y con sus organizaciones nacionales y locales, gubernamentales y de la sociedad civil.

Las líneas estratégicas y actuaciones prioritarias para una acción eficaz sobre el terreno contemplan tres categorías: líneas estratégicas para la igualdad formal, líneas estratégicas para la igualdad real, y acciones específicas de género para el empoderamiento de las mujeres que sufren las peores formas de discriminación.

ACTUACIONES

La política de cooperación para el desarrollo se comprometió a alcanzar en el marco del Eje 11 (Política Exterior y de Cooperación para el Desarrollo) del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, un presupuesto asignado a género y a salud sexual y reproductiva del 9% del total de la AOD para 2009, tal y como se ratificó posteriormente en el PACI, contemplando un incremento presupuestario en 2010 para llegar al 11% de la AOD, con la proyección de alcanzar el 15% en 2012.

En la memoria presupuestaria para el 2010 se contemplan las acciones que llevarán a cabo, principalmente, el Gabinete de la Secretaría de Estado de Cooperación Internacional, la D.G. de Planificación y Evaluación de Políticas para el Desarrollo y la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), para la puesta en marcha de la AOD Española.

Actuaciones para el Presupuesto 2010:

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

La AECID, realiza actividades en este ámbito en las áreas de sus direcciones geográficas:

-La Dirección de Cooperación con África, Asia y Europa oriental:

- La Red de Mujeres Africanas y Españolas por un Mundo Mejor, que es un espacio de interacción y hermanamiento entre mujeres y organizaciones africanas y españolas. El principal objetivo de la Red es el de contribuir a la capacitación de todas las mujeres y fomentar la acción común y el entendimiento mutuo entre mujeres africanas y españolas, con el fin de contribuir a construir un mundo mejor y más justo.

-IV Encuentro de Mujeres para un mundo mejor España-África, con motivo de la Presidencia española de la UE. Importe: 2 millones de euros.

-Programa Regional de Género en el Sudeste Asiático, previsto en su III fase.

-Apoyo al Plan Piloto de Actuación Integral contra la Violencia de Género en Garaga, Filipinas.

-Programa de salud reproductiva en Kayes, Mali, iniciado en 2009.

-Etiopía continuará las actividades iniciadas en 2009, como el Programa de apoyo institucional a instituciones de género o apoyo al desarrollo económico de las mujeres de la sociedad civil.

-La Dirección de América Latina y Caribe:

-Continuación de proyectos iniciados en Colombia, Bolivia, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, Paraguay, Panamá, Perú y Venezuela.

-Elaboración de un diagnóstico de políticas públicas en materia de género en México 2009/2010.

-Aportaciones a programas regionales en América Latina con líneas de género, como el Plan de Acción para la Equidad de Género y el Programa Regional de Formación Ocupacional e Inserción Laboral del Programa de Cooperación Regional con Centroamérica, la línea de género del Programa Regional Andino o la línea de género del Programa Regional del MERCOSUR.

-Para el período 2008-2011, se ha acordado poner en marcha el proyecto "Fortalecimiento de la institucionalidad de género en MERCOSUR y de la Reunión Especializada de la Mujer".

- Cooperación indirecta, mediante ONGDs se realiza a través de las convocatorias a subvenciones de proyectos y convenios transfiriendo a distintas organizaciones los medios financieros oportunos. Además se incluye la reserva del 8% del crédito para proyectos relacionados con mujer y desarrollo.

Actuaciones organizativas:

La AECID, consciente de la necesidad de adaptar las actuaciones públicas al principio de transversalidad consagrado en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, viene realizando, en su ámbito interno, una serie de actuaciones que quedan enmarcadas en el Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado y que se mantendrán y desarrollarán en 2010.

1-Personal funcionario y laboral:

- En las bases de las convocatorias de concursos para la provisión de puestos de trabajo se ha incluido, en la valoración de los méritos, el cuidado de hijos menores de doce años, así como el cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que no pueda valerse por sí mismo por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad.

-También se ha incluido en estas bases, una alusión a que en las Comisiones de Valoración se procurará la paridad entre hombres y mujeres, y así se recogerá en 2010.

-La aplicación de las "Medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres" en el colectivo de personal laboral de la AECID, se lleva a cabo, básicamente, a través de los sistemas de selección de dicho personal, al haber introducido, en las bases que rigen cada

convocatoria, exigencias como la que afecta a la composición de los Órganos de Selección, de tal manera que se garantiza la paridad entre ambos sexos.

-En todos los temarios de las pruebas selectivas se ha incluido un tema específico sobre la normativa vigente en materia de igualdad de género.

2-Formación:

-En cumplimiento de la medida 2.3 de la Orden APU/526/2005, en todos los cursos dirigidos al personal funcionario (grupos A1 y A2) y laboral (titulados superiores y medios), se reserva al menos un 40% de las plazas para su adjudicación a aquellas empleadas públicas que reúnan los requisitos establecidos en la convocatoria.

-Además, en el Plan de Formación 2009, y así se hará también en 2010, está prevista la realización de cursos destinados a fomentar el valor de la igualdad de género tanto en sede como en terreno (art. 61 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres) como el curso de Género y Desarrollo, cuyo objetivo es estudiar distintas experiencias en la implantación de la perspectiva de género y de las intervenciones para la capacitación de la mujer.

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

Programa 144A “COOPERACIÓN, PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN CULTURAL EN EL EXTERIOR”

Gestor: SECRETARÍA DE ESTADO DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL; AGENCIA ESPAÑOLA DE COOPERACIÓN INTERNACIONAL PARA EL DESARROLLO (AECID); INSTITUTO CERVANTES

SITUACIÓN ACTUAL

En el caso de la actividad desarrollada por el Instituto Cervantes y su red de 62 centros, es de destacar la labor realizada por aquellos centros que desarrollan sus actividades en los países de una cultura en la que la mujer no tiene asegurada la igualdad, en concreto, por los ubicados en las siguientes ciudades: Argel, Orán, Casablanca, Fez, Marrakech, Rabat, Tánger, Tetuán, Túnez, Ammán, Beirut, Damasco, El Cairo, Estambul y Manila.

La participación de las mujeres en las actividades de estos centros es especialmente activa. Son casos significativos los de los centros de Manila, Argel y Rabat, en los que las mujeres suponen respectivamente el 60%, 57% y 55% de los alumnos matriculados en el curso 2008/2009. En el resto de centros mencionados, su participación es también muy importante, así ocurre en los centros de El Cairo (50% de alumnos son mujeres), Ammán (las mujeres representan el 52% del alumnado) o en los centros de Casablanca o Damasco, en que suponen el 53% y el 50% respectivamente.

Por lo que respecta a los exámenes del diploma DELE, cuya superación contribuye a la mayor capacitación y empleabilidad de los candidatos que lo superan, resulta muy significativo que en países como Marruecos, Argelia, Líbano, Jordania y Turquía los candidatos sean mayoritariamente mujeres. Así, en Marruecos, en la convocatoria de mayo de 2009, el 55% de los candidatos han sido mujeres, en Argelia el 64%, en Líbano el 76%, en Jordania el 71% y en Turquía el 64%. El crecimiento de la tasa femenina de los candidatos a los exámenes del diploma DELE ha sido particularmente llamativo en países como Argelia (23%), Jordania (18%) y Marruecos (9%), si comparamos las convocatorias de 2004 y 2009.

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

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

ACTUACIONES

- Por parte de la **AECID** se tiene previsto para 2010 participar en actividades que servirán para apoyar las políticas de género:

-El festival "Ellas crean", que rinde homenaje a la creatividad femenina con múltiples actividades, que incluyen la música, la danza, el cine, el teatro, la literatura o la moda. Como viene siendo habitual, se enmarcará dentro de los actos conmemorativos del Día de la Mujer, que se celebra el 8 de marzo.

-La gala "Femmes d'Europe", que se desarrollará en Bruselas con motivo de la Presidencia española de la UE en el primer semestre de 2010, es el evento cultural mas relevante de los que se organizan en Bruselas y su recaudación va dirigida a patrocinar las tareas desarrolladas por la asociación Femmes d'Europe, constituida por 21 asociaciones nacionales.

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

- Por parte del **Instituto Cervantes**, para el curso 2009-2010 se tiene previsto desarrollar dentro de las siete líneas de actuación cultural de la institución, una nueva línea de naturaleza interdisciplinar denominada “Mujeres”, que consistirá en exposiciones, conferencias y espectáculos que pongan de manifiesto la presencia de la mujer en la creatividad contemporánea. El importe estimado de esta línea de actuación es de unos 60.000 euros.

SECCIÓN 13. MINISTERIO DE JUSTICIA

ACTUACIONES

• ACTUACIONES EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL

Entre las líneas de actuación de este programa destaca la Dirección General de Cooperación Jurídica Internacional, cuyas funciones y actividades pueden tener una especial incidencia en las políticas de igualdad e impacto de género. Estas son:

-El estudio y tramitación de los expedientes resultado de la ejecución y aplicación de los convenios y tratados internacionales en materia de extradiciones, traslado de personas condenadas, auxilio judicial internacional civil y penal, sustracción de menores, alimentos, información de derecho extranjero y asistencia jurídica gratuita, así como aquellos otros tratados o convenios en cuya aplicación o ejecución el Ministerio de Justicia asuma la condición de autoridad central.

-Asistencia al Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación (MAEC) en la elaboración o actualización de convenios y tratados internacionales referentes a las materias relacionadas con el párrafo anterior.

-La organización de la participación de los representantes del Ministerio en los Organismos Internacionales, en relación con las actividades y funciones propias del departamento.

-Asistencia al MAEC en los trabajos de los órganos subsidiarios, comités y grupos de trabajo de las Naciones Unidas, Consejo de Europa y de la OCDE, así como prestar apoyo a dicho Ministerio en materia de protección y promoción de los Derechos Humanos.

• ACTUACIONES EN EL ÁMBITO EUROPEO

- La organización de la participación de los representantes del Ministerio en los grupos y comités del Consejo de Justicia y Asuntos de Interior de la Unión Europea, en el ámbito de las competencias del Ministerio.

-Gestión de programas de actuación correspondientes a la cooperación judicial en el marco de la Unión Europea

- También se participa en programas de Eurosocietal, de la Unión Europea a través de la FIIAPP, cuyas actividades principales se centran en la formación de profesionales del sector justicia en el ámbito de la violencia de género.

- Destacan a su vez las propuestas relacionadas con la Presidencia española de la Unión Europea en el primer semestre de 2010, con una fuerte vinculación a las políticas de género en torno a dos iniciativas:

- 1- Propuesta de Resolución del Consejo sobre la Violencia de Género y la Orden Europea de Protección; supone el planteamiento de un fenómeno creciente, que exige una respuesta por parte del Consejo que subraye su importancia y sienta las bases para una futura armonización penal en este campo.
- 2- Orden europea de Alejamiento y Protección; supone una Propuesta de Decisión Marco o Directiva, en su caso, cuyo objeto será extender más allá del territorio nacional de la jurisdicción en que se han decretado, las penas o medidas de seguridad o cautelares dirigidas a la protección de una persona, de forma que ésta goce de la misma protección en todo el territorio de la Unión Europea.

- Por último, se participa también en el desarrollo de otras iniciativas que también suponen un impacto de género, como la Propuesta de Decisión Marco del Consejo, relativa a la prevención y la lucha contra la trata de seres humanos, y a la protección de las víctimas, por la que se deroga la Decisión marco 2002/629/JAI.

Estas medidas forman parte del compromiso asumido por la Comisión Europea en el Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres.

• **ACTUACIONES EN MATERIA DE COOPERACIÓN AL DESARROLLO**

A través de proyectos y asistencias técnicas en el sector justicia con otros países, especialmente en las áreas de Iberoamérica, África y Este de Europa. En estos proyectos se incide en numerosas ocasiones en políticas de género, como por ejemplo, accesibilidad a la justicia para población vulnerable, violencia de género, incorporación profesional de la mujer a la justicia, formación específica de mujeres profesionales del sector de la justicia, creación y refuerzo de juzgados específicos para la violencia de género, etc.

A través de los Centros de Formación de AECID en América Central y del Sur se participa en seminarios dirigidos fundamentalmente a la accesibilidad a la justicia, mediación penal y familiar, violencia de género, tráfico de seres humanos o fortalecimiento de Derechos Fundamentales.

SITUACIÓN ACTUAL

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

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

La selección de personal para los puestos del organismo (1 Director General, 2 Subdirectores Generales, 3 puestos de asesores pertenecientes a Carreras o Cuerpos de la Administración de Justicia y 50 puestos de personal funcionario) se produce por dos vías: la libre designación, para el Director General (alto cargo), subdirectores generales, asesores y 1 puesto de funcionario de nivel 29, o bien mediante los sistemas ordinarios de provisión de puestos contemplados en la normativa administrativa (concurso, comisión de servicios o adscripción provisional).

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

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

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

directores, ponentes y colaboradores de las actividades de formación continua y de cooperación internacional.

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

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

En cuanto a la formación continua, la selección de alumnos para participar en las diversas actividades que integran los diversos programas del plan anual de formación del CEJ, se realiza mediante convocatoria pública donde se hace constar los requisitos necesarios para concurrir y los criterios objetivos a tener en cuenta para la asignación de las plazas solicitadas.

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

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

El programa 111Q “Formación del personal de la Administración de Justicia”, cuyo centro gestor responsable es, en exclusiva, el organismo autónomo, debe atender también al objetivo de promover la igualdad de género en su ámbito de actuación.

Para la consecución de este objetivo se desarrollan diversas actividades en los siguientes apartados:

1- PROPORCIÓN ENTRE SEXOS EN LOS PUESTOS DEL ORGANISMO: este objetivo, por las razones apuntadas, no puede traducirse principalmente en una acción positiva para promover una mayor presencia de mujeres frente a hombres en los puestos del centro de formación o entre los colectivos que reciben o imparten la formación que es competencia del organismo.

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

Cuadro 1: relación de puestos de trabajo de personal funcionario del CEJ (desagregados por sexo) – datos de 2 de junio de 2009

Unidad	Nº total de puestos	Nº de puestos ocupados	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
Unidad de apoyo	5	4	0	0%	4	100%
Jefatura de Estudios	24	18	2	11%	16	89%
Secretaría General	23	20	6	30%	14	70%
Total	52	42	8	19%	34	81%

Nota: se incluyen como funcionarios a puestos funcionarios de libre designación (2 subdirectores generales (N30) y un puesto de subdirectora adjunta de nivel 29)

Como se observa en el Cuadro 1, existe una amplia presencia de personal femenino en el organismo (81%), muy superior a la de personal masculino (19%)

Cuadro 2: relación de puestos de personal directivo, predirectivo y de asesores del CEJ (desagregados por sexo) – datos de 2 de junio de 2009.

Unidad	Nº total de puestos	Nº de puestos ocupados	Hombres	% Hombres	Mujeres	% Mujeres
Personal directivo (N 30)	3	3	1	33%	2	67%
Personal predirectivo (N 29 y N28)	4	4	0	0%	4	100%
Asesores	2	2	1	50%	1	50%
Total	9	9	2	22%	7	78%

A partir de los datos del Cuadro 2 se observa que, en los escalones determinantes para la planificación y programación de objetivos y para la toma de decisiones, aunque la presencia femenina es ampliamente mayoritaria (cabe destacar especialmente que el puesto de Director corresponde a una mujer), sin embargo el porcentaje de mujeres (78%) es ligeramente inferior al porcentaje de mujeres en el conjunto de la plantilla del organismo (81%).

2- PROPORCIÓN ENTRE SEXOS EN LOS COLECTIVOS QUE RECIBEN O IMPARTEN LA FORMACIÓN QUE ES COMPETENCIA DEL ORGANISMO: al igual que en el caso anterior, y por las mismas razones (selección de alumnos, asistentes, profesores y colaboradores en función de principios de igualdad, mérito y capacidad) la actuación del centro debe circunscribirse a la cuantificación y análisis de la proporción existente entre sexos en los diversos colectivos que participan en la formación competencia del organismo.

Cuadro 3: relación de alumnos de formación inicial y asistentes a actividades de formación continua (de ámbito nacional o internacional), desagregada por sexos - datos de 2008.

Tipo de Formación	Total	Hombres	%	Mujeres	%
Formación Inicial (FI)	2.328	1.380	59%	948	41%
1. FI sin Policía Judicial	1.171	360	31%	811	69%
2. Sólo Policía Judicial	1.157	1.020	88%	137	12%
Formación Continua (FC)	4.258	1.778	42%	2.480	58%
1. FC de Ámbito nacional	3.899	1.584	41%	2.315	59%
2. FC de Ámbito Internacional	359	194	54%	165	46%
Total formación inicial (FI) + formación continua (FC)	6.586	3.158	48%	3.428	52%

A partir de los datos del Cuadro 3 se observa que los receptores de la formación impartida por el CEJ son mayoritariamente mujeres (52%, frente a un 48% de hombres).

Con respecto a la formación inicial, considerados los datos globales, el porcentaje de mujeres es sólo del 41%. Sin embargo, si se excluyen los datos derivados de los cursos de formación como Policía Judicial, que recibe personal de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (Guardia Civil y Policía Nacional), se concluye que, en las pruebas selectivas para acceder a las diversas Carreras y Cuerpos de la Administración de Justicia cuya formación inicial es competencia del organismo, la proporción de mujeres resulta la más elevada de todas (69% de mujeres frente a un 31% de hombres). En cambio en los cursos de Policía Judicial el porcentaje de mujeres es sólo el 12%, reflejando el peso, aunque creciente todavía minoritario, de la mujer en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

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

Cuadro 4: relación de profesores de cursos formación inicial y de directores, ponentes y colaboradores de actividades de formación continua y de cooperación internacional competencia del CEJ, desagregados por sexo - datos de 2008.

Tipo de Formación	Total	Hombres	%	Mujeres	%
Formación Inicial (FI)	1.412	775	55%	637	45%
Formación Continua (FC)	1.692	1.149	68%	543	32%
1. FC de Ámbito nacional	1.483	996	67%	487	33%
2. FC de Ámbito Internacional	209	153	73%	56	27%
Total formación inicial (FI) + formación continua (FC)	3.104	1.924	62%	1.180	38%

De los datos del Cuadro 4 se desprende que el colectivo que imparte la formación competencia del organismo es mayoritariamente masculino (62%) lo que contrasta con el dato del cuadro 3 relativo al porcentaje de mujeres entre los receptores de esa formación: 52% de mujeres como dato total y 69% en los cursos de formación inicial, excluidos los cursos de Policía Judicial.

Sin embargo, el porcentaje de mujeres profesoras de cursos de formación inicial (el 45%) es superior al de directoras, ponentes o colaboradoras de actividades de formación continua o de cooperación internacional (sólo el 32%).

Cabe concluir de todos estos datos que, a pesar de que el colectivo que recibe formación del CEJ es mayoritariamente femenino (de manera muy acusada en el caso de cursos de formación inicial), en cambio, el colectivo que imparte esa formación es mayoritariamente masculino (62%), con menor incidencia en el caso de los cursos de formación inicial (55% de hombres).

3- REFLEJO DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN ESTADÍSTICAS E INFORMES: todas las estadísticas elaboradas por el CEJ, cualquiera que sea el destino de las mismas (informe sociológicos de las nuevas promociones, memoria anual, etc.) y cualquiera que sea la actividad (de formación inicial o formación continua), se hacen desde la perspectiva de género, recogiendo el

número de alumnos de cada sexo y el número de coordinadores, profesores, ponentes, etc., de cada sexo.

4- CONTENIDOS Y TEMÁTICAS EN MATERIA DE FORMACIÓN: el objetivo de promover el valor de la igualdad de género entre hombres y mujeres se plasma, en un centro de formación como el CEJ, principalmente en la programación y puesta en marcha de cursos y actividades con estos contenidos y temáticas.

Así, el apartado 5.2. del Plan por la Igualdad de Género en la Administración General del Estado, aprobado por Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo (publicado por Orden APU/526/2005, de 7 de marzo – BOE del 8 de marzo), prevé que el INAP y otros centros de formación de los empleados públicos (como es el caso del CEJ) incluirán en sus respectivos planes y programas de formación seminarios y cursos para sensibilizar y formar al personal de la Administración General del Estado, en el objetivo de promover la igualdad de género.

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

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

Estos contenidos pueden analizarse separadamente, distinguiendo entre formación inicial y continua.

Cuadro 5: seminarios y cursos relacionados con el objetivo de promover la igualdad de género incluidos en los programas de formación inicial – datos de 2008.

Plan de formación inicial (FI) para 2008	Nº de cursos y seminarios relacionados específicamente con la igualdad de género
Carrera Fiscal	8
Cuerpo de Secretarios Judiciales	2
Cuerpo de Médicos Forenses	4
Cuerpo de Facultativos del INTCF	1
Cuerpo de Gestores Procesales y Administrativos	1
Policía Judicial	2
Total cursos y seminarios	18

En este cuadro se observa la inclusión de cursos y seminarios orientados específicamente a promover el objetivo de la igualdad entre hombres y mujeres, sin perjuicio del enfoque transversal que implica la consideración de este objetivo en todas las actividades formativas del centro.

Los datos correspondientes a 2009 están siendo objeto de tratamiento y no están disponibles en la actualidad. Los datos para 2010 están pendientes de la aprobación, en el Consejo del CEJ del mes de junio, de los correspondientes programas de formación inicial para el próximo ejercicio.

En cuanto a la formación continua, sólo se dispone de momento de los datos correspondientes a 2008: el año pasado se impartieron 13 actuaciones formativas (por un importe próximo a 120.000€), dirigidas a Fiscales, Secretarios Judiciales, Abogados del Estado y Médicos Forenses, que tenían por objeto promover la igualdad de género. Los contenidos incidían especialmente en la protección jurídica de la mujer, de los menores y de las familias ante supuestos de violencia de género.

Uno de los objetivos del centro es reflejar la tendencia, se espera que creciente, en la organización y realización de actividades formativas dirigidas específicamente a promover la igualdad de género, tanto en formación inicial como en la formación continua, mediante la comparación de las variaciones anuales.

5- ACTIVIDAD CONVENCIONAL DEL ORGANISMO: algunas de las actividades formativas mencionadas se realizan conjuntamente con el Instituto de la Mujer, en tanto el CEJ tiene firmado un convenio de colaboración con este Instituto para realizar anualmente cursos sobre temas que afectan a la mujer y a la igualdad de género.

OBJETIVOS E INDICADORES EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO

Objetivos:

-Análisis y cuantificación de la proporción entre sexos en los puestos del organismo, con especial incidencia en los escalones directivos, predirectivos y de asesores.

Objetivo 1: Seguimiento de la información desagregada por sexos

-Análisis y cuantificación de la proporción entre sexos en los colectivos que reciben o imparten la formación que es competencia del organismo.

Objetivo 2: Seguimiento de la información desagregada por sexos.

-Promoción de la tasa de mujeres en los colectivos que reciben o imparten la formación que es competencia del organismo.

En relación a aquellos aspectos en que el organismo sí puede incidir (selección de profesores de formación inicial, selección de asistentes, directores, ponentes o colaboradores a las actividades de formación continua) el organismo valorará, en la elaboración del Plan de Formación para 2010, la adopción de medidas para promover una mayor participación de mujeres en estas actividades, especialmente en las de carácter internacional. Los objetivos perseguidos serían:

Objetivo 3: Elevar la tasa de participación femenina entre el profesorado de formación inicial del 45% actual al 50% en dos años.

Objetivo 4: Elevar la tasa de participación femenina como asistentes a actividades de dimensión internacional (formación continua o cooperación) del 46% actual al 50% en dos años.

Objetivo 5: Elevar la tasa de participación femenina en la impartición de formación continua (directoras, coordinadoras, ponentes), del 32% actual al 50% en dos años.

Incremento del número de actividades formativas relacionadas específicamente con la igualdad de género. Los objetivos planteados serían:

Objetivo 6: Asegurar un mínimo de un curso o seminario directamente dirigido a tratar cuestiones relacionadas directamente con la igualdad de género en cada curso selectivo de formación inicial (objetivo cumplido en la actualidad) e incrementar el número de horas destinadas a esta formación.

Objetivo 7: incrementar 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.

Indicadores:

-Objetivo 1:

Número total de puestos y número de puestos ocupados.

Número de mujeres que ocupan puestos en el CEJ (% sobre nº de puestos).

Número de hombres que ocupan puestos en el CEJ (% sobre nº de puestos).

Número de puestos directivos, predirectivos y de asesores.

Número de mujeres en puestos directivos, predirectivos y de asesores (% sobre nº de puestos).

Número de hombres en puestos directivos, predirectivos y de asesores (% sobre nº de puestos).

-Objetivo 2:

Número total de alumnos de formación inicial.

Número de mujeres, alumnas de formación inicial (% sobre el total).

Número de hombres, alumnos de formación inicial (% sobre el total).

Número total de alumnos de formación inicial, sin considerar los de Policía Judicial.

Número de mujeres, alumnas de formación inicial, sin considerar los de Policía Judicial (% sobre el total).

Número de hombres, alumnos de formación inicial, sin considerar los de Policía Judicial (% sobre el total).

Número total de alumnos de formación inicial (sólo cursos de Policía Judicial).

Número de mujeres, alumnas de formación inicial (sólo cursos de Policía Judicial, % sobre el total).

Número de hombres, alumnos de formación inicial (sólo cursos de Policía Judicial, % sobre el total).

Número de hombres, asistentes a actividades de formación continua, de ámbito internacional (% sobre el total).

-Objetivo 3:

Número total de profesores en cursos selectivos de formación inicial.

Número de mujeres, profesoras de cursos selectivos de formación inicial (% sobre el total).

Número de hombres, profesores de cursos selectivos de formación inicial (% sobre el total).

-Objetivo 4:

Número total de asistentes a actividades de formación continua.

Número de mujeres, asistentes a actividades de formación continua (% sobre el total).

Número de hombres, asistentes a actividades de formación continua (% sobre el total).

Número total de alumnos de formación continua de ámbito nacional.

Número de mujeres, asistentes a actividades de formación continua, de ámbito nacional (% sobre el total).

Número de hombres, asistentes a actividades de formación continua, de ámbito nacional (% sobre el total).

Número total de alumnos de formación continua de ámbito internacional.

Número de mujeres, asistentes a actividades de formación continua, de ámbito internacional (% sobre el total).

-Objetivo 5:

Número total de directores, coordinadores y colaboradores en actividades de formación continua.
Número de mujeres, directoras, coordinadoras y colaboradoras en actividades de formación continua (% sobre el total).

Número de hombres, directores, coordinadores y colaboradores en actividades de formación continua (% sobre el total).

Número total de directores, coordinadores y colaboradores en actividades de formación continua de ámbito nacional.

Número de mujeres, directoras, coordinadoras y colaboradoras en actividades de formación continua de ámbito nacional (% sobre el total).

Número de hombres, directores, coordinadores y colaboradores en actividades de formación continua de ámbito nacional (% sobre el total).

Número total de directores, coordinadores y colaboradores en actividades de formación continua de ámbito internacional.

Número de mujeres, directoras, coordinadoras y colaboradoras en actividades de formación continua de ámbito internacional (% sobre el total).

Número de hombres, directores, coordinadores y colaboradores en actividades de formación continua de ámbito internacional (% sobre el total).

-Objetivo 6:

Número total de cursos de formación inicial por ejercicio.

Número total de cursos o seminarios en cursos selectivos de formación inicial directamente relacionados con la igualdad de género.

-Objetivo 7:

Número total de actividades de formación continua en el ejercicio.

Número total de actividades de formación continua directamente relacionados con la igualdad de género (% sobre el total anterior).

Programa 112A “TRIBUNALES DE JUSTICIA Y MINISTERIO FISCAL”

Gestor: SECRETARIA GENERAL DE MODERNIZACIÓN Y DE RELACIONES CON LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA

SITUACIÓN ACTUAL

Según el cuadro adjunto, la distribución del personal de la Administración de Justicia del ámbito competencial del Ministerio de Justicia, es de un 62% de mujeres y un 38% de hombres y en cuanto a los gastos de personal, el total de las retribuciones que perciben las mujeres es del 57% y el de los hombres del 42,8%.

En el marco específico de la formación para el personal al servicio de la Administración de Justicia, según los datos facilitados por las diferentes Gerencias Territoriales dentro del ámbito del Ministerio de Justicia el porcentaje de asistencia a los cursos de formación es de un 69% de mujeres frente a un 31% de hombres.

DATOS ESTADÍSTICOS DESAGREGADOS POR SEXO Y CRÉDITOS AFECTADOS

Área de Personal	Hombres	Coste Hombres	Mujeres	Coste Mujeres
Altos Cargos	89	10.595.005	13	1.547.585
Auxilio Judicial	189	3.886.029	675	13.878.675
Gestión P.A.	109	3.019.845	451	12.494.955
Médicos Forenses	32	1.746.912	19	1.037.229
Tramitación P.A.	213	5.005.287	1.176	27.634.824
Auxilio Judicial	812	16.695.532	947	19.471.267
Fiscales	829	62.854.780	1.076	81.582.320
Gestión P.A.	885	24.518.925	1.549	42.915.045
Jueces	183	10.218.171	357	19.933.809
Letrados TS	24	1.318.560	26	1.428.440
Magistrados	2.199	164.641.329	1.768	132.371.928
Médicos Forenses	91	4.967.781	114	6.223.374
Secr. de paz a ext.	11	305.855	6	166.830
Secretarios	1.159	55.002.663	1.938	91.971.666
Tramitación P.A.	1.055	24.791.445	2.894	68.006.106
TOTALES	7.880	389.568.119	13.009	520.664.053

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

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 violencia de género.

Las medidas llevadas a cabo desde la aprobación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género han sido numerosas:

- Creación de Juzgados de Violencia sobre la Mujer y de Fiscalías Especializadas
- La creación del Registro Central para la Protección de las Víctimas de la Violencia Doméstica.
- La creación del Registro de Medidas Cautelares, Requisitorias y Sentencias no Firmes.
- Adopción de medidas tendentes a garantizar un turno de oficio especializado 24 horas.
- Incremento de las unidades de valoración integral y reestructuración de su organización para garantizar que en todos los Juzgados de Violencia sobre la Mujer, las víctimas de violencia de género sean atendidas por un médico o médica forense.
- Establecimiento de programas para la formación especializada en la tutela del derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo dirigidos a los operadores jurídicos.
- Convenio con el Colegio Oficial de Psicólogos para la atención personalizada en las oficinas de asistencia a las víctimas.
- Proyecto de Convenio de colaboración entre el Ministerio de Justicia, el Ministerio de Trabajo e Inmigración y el Consejo General de la Abogacía Española que tiene por objeto la formación de los abogados incorporados o que se vayan a incorporar al turno 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.

También se están llevando a cabo actuaciones en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

- En aplicación del artículo 14 de la Ley, que introduce el principio de composición equilibrada en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos de asegurar una representación suficientemente significativa de ambos sexos en órganos y cargos de responsabilidad encuadrados en el ámbito de actuación de los poderes públicos, se está tramitando una modificación del Real Decreto 437/1983, de 9 de febrero, sobre Constitución y Funcionamiento del Consejo Fiscal, que contribuirá de forma directa 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. Esta paridad implica que el número de candidaturas de cada sexo, tanto titulares como suplentes, no pueda ser inferior en cada candidatura al 40% del total de los incluidos en la misma.

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

ACTUACIONES

Las actuaciones que se proponen a través del presupuesto para 2010 son:

- Reforzar la protección judicial de las víctimas de la violencia de género mediante la creación de Juzgados de Violencia sobre la Mujer y dotaciones de fiscalías especializadas, unidades forenses de valoración integral y reestructuración de su organización para garantizar que, en todos los Juzgados de Violencia sobre la Mujer, las víctimas de violencia de género sean atendidas por un Médico/Médica Forense, y adoptando los protocolos comunes que ordenen las actuaciones del Médico Forense de guardia que atiende, en primera instancia, a la víctima de violencia de género.

Dotaciones presupuestarias:

- Juzgados de Violencia sobre la mujer: para la tutela judicial efectiva se dotan 103 juzgados exclusivos y 358 juzgados compatibles, lo que supone una asignación de crédito, en el ámbito de gestión del Ministerio de Justicia, de 36,33 millones de euros.
- Unidades Forenses de Valoración Integral: en el ámbito de gestión del Ministerio de Justicia se dotan 26 Unidades con una asignación presupuestaria de 2,45 millones de euros.
- Oficina de Asistencia a las Víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual: se dotan 25 Oficinas en el ámbito de gestión del Ministerio de Justicia con una asignación presupuestaria de 1,23 millones de euros. Como apoyo a esta actividad existe un Convenio con el Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos por un importe de 0,56 millones de euros, con la finalidad de ofrecer apoyo psicológico a las víctimas de cualquier tipo de delito violento y contra la libertad sexual.

- Mejorar la atención integral a las mujeres víctimas de la violencia de género, para lo que se llevarán a cabo las actuaciones necesarias para la adopción de medidas tendentes a garantizar un turno de oficio 24 horas, especializado, desde la perspectiva de género.

Dotación presupuestaria:

Para las acciones previstas en este apartado se consignan créditos por importe de 1,73 millones de euros. Se prevé prestar asistencia y asesoramiento jurídico especializado alrededor de 8.500 mujeres afectadas.

- Intensificar la formación y especialización de profesionales que intervienen en la prevención, atención, persecución y sanción de la violencia de género aunando criterios en este campo.
- Integración de todos los Registros Administrativos Centrales.

Con la creación del Registro de Medidas Cautelares, Requisitorias y Sentencias no Firmes, la Administración de Justicia dispone de cinco Registros Centrales automatizados como apoyo administrativo para la actuación de los órganos judiciales. Una vez finalizada la implantación de estos registros se va a iniciar un nuevo proyecto que permitirá disponer de un único sistema integrado de información, que a su vez estará interconectado con los distintos sistemas de gestión procesal. Este proceso de unificación facilitará la labor de juzgados y tribunales y aumentará la protección de las víctimas. Este proyecto se dota con un crédito de 4,6 millones de euros.

Programa 921S “ASESORAMIENTO Y DEFENSA DE LOS INTERESES DEL ESTADO”

Gestor: ABOGACÍA GENERAL DEL ESTADO Y SERVICIO JURÍDICO DEL ESTADO

SITUACIÓN ACTUAL

La situación actual de la Abogacía del Estado, desde la perspectiva de género, puede ser analizada desde tres ámbitos: composición, acceso al Cuerpo de Abogados del Estado y situaciones administrativas.

A) Composición

Abogados del Estado en escalafón: 643

- Hombres: 512
- Mujeres: 131

Abogados del Estado en servicio activo: 303

- Hombres: 213
- Mujeres: 90

Personal de apoyo: 412

- Hombres: 91
- Mujeres: 321

De los datos expuestos se aprecia la enorme brecha existente en la composición del Cuerpo de Abogados del Estado, en el que el número de mujeres no llega al 50% del total de efectivos del Cuerpo.

Por lo que se refiere al personal de apoyo, por el contrario, el número de mujeres triplica al de hombres.

B) Oposiciones al Cuerpo de Abogados del Estado

Convocatoria 2007/2008: 15 plazas

- Hombres: 6
- Mujeres: 9

Convocatoria 2006: 19 plazas

- Hombres: 12
- Mujeres: 7

Convocatoria 2004/2005: 20 plazas

- Hombres: 14
- Mujeres: 6

De los datos reseñados, se comprueba que ha existido un incremento progresivo del número de mujeres que han aprobado la oposición al Cuerpo de Abogados del Estado, situándose por encima del número de hombres en la convocatoria 2007/2008.

C) Situaciones administrativas

PERMISOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Parto/Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente	0	10	10
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional: hasta 3 meses	0	1	1
Lactancia o cuidado de cada hijo o hija menor de 18 meses	0	5	5
Permiso por paternidad: 15 días naturales a partir de la fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial	2	1	3

Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento: Del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 4-5 días	2	7	9
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro de segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad: 3-4 días	0	1	1
Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 de años: 3 días	0	1	1
Guarda Legal: Reducción de la jornada de trabajo con disminución de sus retribuciones que corresponde	0	1	1

EXCEDENCIA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Excedencia por cuidado de hijos	1	3	4

ACTUACIONES

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

SECCIÓN 14. MINISTERIO DE DEFENSA

SITUACIÓN ACTUAL

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

En 1999, hace 8 años, se regula la plena equiparación para hombres y mujeres sin limitaciones ni de Cuerpos ni Escalas ni de destinos operativos. Se consigue la igualdad legal y desde este momento se trabaja para la igualdad efectiva.

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

Los últimos proyectos normativos al respecto.

-Protección de la maternidad durante la enseñanza militar. Tanto en la de formación, como en la de perfeccionamiento y altos estudios militares. Aplazamiento de los cursos, de las pruebas físicas, prórroga de edad, etc por motivo de embarazo, parto o posparto. (Real Decreto 293/2009, de 6 de marzo)

-Adaptación de las pruebas físicas en la enseñanza de formación para aplicar el criterio de igualdad de oportunidades, (Orden PRE/2784/2007, de 25 de septiembre). La mujer no va a realizar un esfuerzo añadido en su formación militar.

Datos estadísticos.-

A 1 de julio de 2009, forman parte de las FAS 15.973 mujeres, (más 12,2% del total de militares 131.339 efectivos).

CUADRO CON DISTRIBUCIÓN POR EJÉRCITOS Y CUERPOS COMUNES

	MUJERES	% MUJERES
TIERRA	9.999	11,9
ARMADA	2.589	11,8
AIRE	2.774	12,5
CUERPOS COMUNES	611	18,5

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Consecución de 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 de mujeres y hombres.

OBJETIVOS E INDICADORES QUE MIDAN ASPECTOS RELEVANTES Y ESPECÍFICOS DE LA VISIÓN DE GÉNERO

-Composición de los órganos de selección.- Los dieciocho tribunales constituidos para el acceso a las FAS efecto estuvieron integrados por un total de 113 vocales, de los que 29 eran mujeres.

-Cursos específicos sobre igualdad en las Fuerzas Armadas.

Fecha	Organizado por	Dirigido a	Lugar
7 Feb 08	Ejército de Tierra	Ejército de Tierra	Madrid
13 May 08	Ejército de Tierra	Ejército de Tierra	Madrid
7 Oct 08	Ejército del Aire	Contingente a desplegar en Afganistán	Torrejón
10 Oct 08	JEMAD-CESEDEN	Agregados de Defensa Extranjeros	Madrid
6 Nov 08	CSIC - IEEE	Master en Igualdad de Género en Ciencias Humanas, Sociales y Jurídicas	Madrid
16 Nov 08	OTAN	Asamblea Parlamentaria de la OTAN	Valencia
27 Nov 08	TIERRA (A.G.M.)	Alumnos del Curso Interacademias	Zaragoza
16 Dic 08	Ejército del Aire	Contingente a desplegar en Afganistán	B.A.Torrejón (Madrid)

-Introducción en el temario de las pruebas selectivas de temarios de género y en los Planes de estudios.

Programa 1210 “PERSONAL EN RESERVA”

Gestor: D. G. DE PERSONAL

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

El objeto del programa es atender los derechos a la percepción de las retribuciones del personal que se encuentre en las situaciones de Reserva y Segunda Reserva. El pase a estas situaciones exige un tiempo de servicios previos (25 años en la Ley 39/2007). Debido a que no fue hasta 1988 cuando se reguló el acceso de la mujer a las Fuerzas Armadas, todavía no son beneficiarias de este programa

OBJETIVOS E INDICADORES QUE MIDAN ASPECTOS RELEVANTES Y ESPECÍFICOS DE LA VISIÓN DE GÉNERO

Número de personas en reserva desagregados por sexo, aunque de momento conste cero en mujeres.

Programa 122A “MODERNIZACIÓN DE LAS FUERZAS ARMADAS”

Gestor: D.G. DE ARMAMENTO Y MATERIAL

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Este Programa es el resultado de un proceso selectivo de las inversiones a realizar, que conjugando necesidades y previsiones económicas garanticen la satisfacción de las demandas más prioritarias presentadas por los Ejércitos y el Estado Mayor de la Defensa necesarias para el cumplimiento de sus misiones. Desde el año 1988, año en que limitadamente pudo ingresar la mujer en el Ejército, se están realizando adecuaciones de infraestructuras de uso exclusivamente masculino.

Esta fue una de las medidas adoptadas en los Acuerdos de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005 por el que se adoptan medidas de igualdad así como medidas para favorecer la incorporación y la integración de la mujer en las Fuerzas Armadas, (Orden DEF/524/2005, de 7 de marzo y Orden PRE/ 525/2005, de 7 de marzo) y en el Acuerdo de Consejo de Ministros de 3 de marzo de 2006 por el que se acuerda la continuidad en la aplicación de los Acuerdos anteriores de 2005.

Concretamente, se acordó sistemáticamente la aplicación del criterio de género en las infraestructuras del Ministerio de Defensa. Es decir, en las actuaciones relativas a las infraestructuras del Ministerio de Defensa se está aplicando el criterio de género. Especialmente en todos aquellos proyectos relacionados con los alojamientos, en los que se persigue la privacidad necesaria que permitan la mayor calidad de vida necesaria en las Unidades de Defensa. Todas estas obras se han planificado teniendo en cuenta el criterio de género y las necesidades específicas de las mujeres profesionales de las FAS.

ACTUACIONES

En virtud de un Acuerdo del Pleno del observatorio de la mujer en las FAS de septiembre de 2008, se está realizando una auditoría desde el principio de transversalidad de género en relación con las instalaciones e infraestructuras ya existentes de las FAS, no sobre los proyectos, cómo la medida anterior. Creado grupo de trabajo Observatorio-SEDEF para la elaboración de una check-list al respecto, que ya ha sido remitida para su cumplimentación.

OBJETIVOS E INDICADORES QUE MIDAN ASPECTOS RELEVANTES Y ESPECÍFICOS DE LA VISIÓN DE GÉNERO

-Número de establecimientos auditados por Ejércitos.

-Número de proyectos en los que se ha aplicado perspectiva de género (aquellos con vestuarios diferenciados, baños diferenciados, etc.).

Programa 122B “PROGRAMAS ESPECIALES DE MODERNIZACIÓN”
--

Gestor: D. G. DE ARMAMENTO Y MATERIAL
--

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La programación del Ministerio de Defensa incluye una serie de proyectos de inversión de especial relevancia para las Fuerzas Armadas que dan respuesta a las capacidades que se derivan de los compromisos internacionales de España, tanto en el ámbito de la OTAN como en el de la Política Europea de Seguridad y Defensa (PESD).

Al tratarse de programas en los que se realizan prototipos, las oscilaciones en las previsiones anuales, dadas las magnitudes de los contratos, pueden ser importantes y significativas por lo que se considera necesario una gestión y dirección única.

Este Programa facilita la adopción de nuevas medidas normativas, sin duda necesarias, referentes al tratamiento de los pagos actualmente previstos a corto y medio plazo y de forma que permite hacer frente a las nuevas inversiones de Defensa que la integración en Europa y OTAN nos impone.

Estos programas, definidos con el nombre de Especiales tienen su peculiaridad principal en su enorme coste y complejidad; no obstante son de destacar otras singularidades de los mismos que se derivan de la importancia e incidencia respecto al aspecto operativo, industrial, financiero y contractual.

Este programa se considera que tiene impacto de género para el año 2010 debido a que algunas de las actividades que se recogen deben tener presente la transversalidad de género. De hecho, es una exigencia de nuestra normativa nacional, y del acervo PESD y OTAN

OBJETIVOS E INDICADORES QUE MIDAN ASPECTOS RELEVANTES Y ESPECÍFICOS DE LA VISIÓN DE GÉNERO

- Número de contratos efectuados por el Ministerio de Defensa en los que se ha aplicado el artículo 34 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Programa 122M “GASTOS OPERATIVOS EN LAS FUERZAS ARMADAS”

Gestor: D.G. DE ASUNTOS ECONÓMICOS

SITUACIÓN ACTUAL

Este programa incluye los créditos necesarios para la preparación y funcionamiento de todas las Unidades encuadradas en la Fuerza. Contempla por tanto las retribuciones de todo el personal destinado en la Fuerza y todos los gastos que implican su despliegue, adiestramiento e intervención en maniobras y operaciones, así como los gastos corrientes de sus acuartelamientos.

En la actualidad, 10.560 mujeres están destinadas en la Fuerza, lo que supone el 12.9% del total de efectivos, frente a 71.088 hombres.

Por lo que se refiere al número de mujeres destinadas en Operaciones en el Exterior, en enero de 2008, el 7,3% de los efectivos desplegados eran mujeres. En enero de 2009, este porcentaje subió

hasta el 8,1%. Y en abril de 2009, había 344 mujeres desplegadas en el exterior, lo que supone un 9,5 % de los efectivos desplegados. Por lo que es previsible que esta cifra siga subiendo.

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Este programa se considera que tiene impacto de género porque implementa el Plan de acción del Gobierno de España (de noviembre de 2007) en relación con la Resolución 1325/2000 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas, sobre mujer, paz y seguridad.

La citada Resolución insta a los Estados y al Secretario General de Naciones Unidas a aplicar el criterio de género en las situaciones de conflictos armados y reconstrucción de paz, respecto a personal desplegado (militar o civil) y población local. En este Plan se contemplan numerosas acciones para el Ministerio de Defensa que tienen su reflejo presupuestario en este Programa.

ACTUACIONES

Se está realizando de un estudio sobre la funcionalidad y operatividad de la uniformidad femenina de las FAS, a fin de detectar aspectos susceptibles de ser optimizados. Se ha elaborado un Cuestionario que ya ha sido contestado por personal femenino y está en la fase final de redacción de conclusiones. Asimismo, el pasado mes de marzo se firmó el Protocolo de colaboración con el Ministerio de Sanidad para políticas de igualdad, entre cuyos temas figura la asistencia técnica a nuestros centros logísticos en cuanto a morfología femenina y adecuación de los patronajes.

La adaptación completa de la uniformidad a la mujer es una actuación que está siendo estudiada y desarrollada en estos momento

OBJETIVOS E INDICADORES QUE MIDAN ASPECTOS RELEVANTES Y ESPECÍFICOS DE LA VISIÓN DE GÉNERO

- Número de mujeres en operaciones y en la Fuerza.
- Mujeres en Operaciones en el Exterior:

Programa 122N “APOYO LOGÍSTICO”

Gestor: D. G. DE INFRAESTRUCTURA

SITUACIÓN ACTUAL

En cuanto al Número de mujeres destinadas en las Unidades encuadradas en Apoyo a la Fuerza, hay que decir que en la actualidad son 3.287, lo que supone el 12,7% de los efectivos destinados en esas Unidades.

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Este programa incluye los créditos necesarios para la preparación y funcionamiento de todas las Unidades encuadradas en el Apoyo a la Fuerza. Contempla por tanto las retribuciones de todo el personal destinado en esas Unidades y todos los gastos que implican su despliegue, adiestramiento e intervención en maniobras y operaciones, así como los gastos corrientes de sus acuartelamientos, la alimentación y equipo reglamentario.

En cuanto a inversiones, desde que el material entra en servicio hasta que se le da de baja, se desarrolla en torno a él una incesante actividad logística que comprende, principalmente, tareas de mantenimiento y abastecimiento, que se incluyen en este programa.

Desde el punto de vista de género, para la adecuada preparación de las unidades encuadradas en el Apoyo a la Fuerza y los gastos que implica el despliegue se toma en consideración la Resolución 1325/2000 del Consejo de seguridad de las Naciones Unidas. En su punto 6 pide que se proporcione a los Estados Miembros directrices y material de adiestramiento sobre la protección, los derechos y las necesidades especiales de las mujeres en la adopción de todas las medidas de mantenimiento y de consolidación de la paz. En su punto 7 insta a los Estados Miembros a aumentar su apoyo financiero, técnico y logístico voluntario a las actividades de adiestramiento destinadas a crear sensibilidad sobre las cuestiones de género.

Este programa se considera tiene un impacto muy positivo ya que desde el punto de vista del Apoyo Logístico se están teniendo en cuenta las necesidades de las mujeres tanto en la preparación para las misiones en el exterior como en el propio despliegue, así como el adiestramiento en género. Además, en todo lo relacionado a infraestructuras de Defensa se está aplicando el criterio de género y teniendo en cuenta su uso por mujeres y hombres.

ACTUACIONES

En cuanto a infraestructuras, en virtud de un Acuerdo del Pleno del observatorio de la mujer en las FAS de septiembre de 2008, se está realizando una auditoría desde el principio de transversalidad de género en relación con las instalaciones e infraestructuras ya existentes de las FAS. A tal efecto ha sido creado grupo de trabajo Observatorio-SEDEF que ha confeccionado un cuestionario. Este ha sido remitido para que sea cumplimentado por las Unidades, buques, medios de transporte, etc. designados al efecto. En la actualidad se están recibiendo los correspondientes informes de las unidades auditadas.

OBJETIVOS E INDICADORES QUE MIDAN ASPECTOS RELEVANTES Y ESPECÍFICOS DE LA VISIÓN DE GÉNERO

-Número de mujeres y hombres destinados en las Unidades encuadradas en Apoyo a la Fuerza.

Programa 222M “PRESTACIONES ECONÓMICAS DEL MUTUALISMO ADMINISTRATIVO”
Gestor: INSTITUTO SOCIAL DE LAS FUERZAS ARMADAS (ISFAS)

SITUACIÓN ACTUAL

El Régimen Especial de la Seguridad Social de las Fuerzas Armadas está integrado por mecanismos de protección social: el Régimen de Clases Pasivas del Estado y recogido en la Ley sobre Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, que atiende al personal militar, guardia civil, Personal estatutario del CNI y funcionario al servicio de la administración militar, y que es gestionado por el Instituto Social de las Fuerzas Armadas. (ISFAS).

El programa tiene por finalidad proporcionar aquellas prestaciones económicas que componen el mecanismo de cobertura de este colectivo, respetando las directrices marcadas por el Real Decreto Legislativo 1/2000, por el que se aprueba el Texto Refundido de la ley sobre Seguridad Social de la Fuerzas Armadas.

Incumbe a este programa gestionar el gasto derivado de la protección que debe prestarse a los mutualistas y familiares o asimilados a su cargo, en las contingencias de subsidios e indemnizaciones, protección a la familia por hijo minusválido y diversas prestaciones de servicios y asistencia sociales.

Asimismo, el citado programa recoge los créditos necesarios para atender aquellas prestaciones económicas complementarias que son reconocidas por aplicación de los Reglamentos de las Mutuas integradas en el Fondo especial de ISFAS (pensiones de retiro, viudedad, orfandad, premios de natalidad, socorros por fallecimiento y otras prestaciones especiales), que están garantizadas por el Estado.

El colectivo atendido a través del presente programa se distribuía, a 1 de enero de 2009, en razón de género de la siguiente manera:

-Hombres 381.959
-Mujeres 248.080

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Por lo expuesto, se considera que el Programa tiene un impacto positivo ya que, si bien los derechos y deberes del colectivo protegido son idénticos para hombres y mujeres, contiene medidas de protección a la familia y a la maternidad.

OBJETIVOS E INDICADORES QUE MIDAN ASPECTOS RELEVANTES Y ESPECÍFICOS DE LA VISIÓN DE GÉNERO

El número de mujeres atendidas a través del presente programa.

Programa 312A “ASISTENCIA HOSPITALARIA EN LAS FUERZAS ARMADAS”

Gestor: INSPECCIÓN GENERAL DE SANIDAD DE LA DEFENSA

SITUACIÓN ACTUAL

El programa 312A está orientado a dotar de medios financieros a la Red Hospitalaria Militar para atender la salud de los miembros de las Fuerzas Armadas en los campos logístico-operativo y en el asistencial.

En el aspecto logístico-operativo se contribuye de manera esencial a la eficacia de los ejércitos dando el apoyo logístico sanitario imprescindible que precisan en sus despliegues. Por lo que respecta a la actividad asistencial, se hace cargo de la atención sanitaria del personal militar y de sus familiares y, en su caso, de la población civil de su área de influencia, conforme a los acuerdos y convenios suscritos por el Departamento. Asimismo amplía las posibilidades de adiestramiento del personal sanitario militar y la rentabilidad de instalaciones y equipos.

Entre los Militares de carrera del Cuerpo militar de Sanidad, escala de Oficiales, se encuentran 1525 hombres y 352 mujeres, lo que supone que las mujeres constituyen un 18,8% de dicho colectivo.

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Se considera que este programa, en el año 2010, tiene un impacto muy positivo. Si bien la esencia de la actividad asistencial sanitaria es la de atender a los pacientes sin discriminación alguna por razón de sexo, el programa aplica el criterio de género al tener en cuenta además las distintas necesidades de mujeres y hombres en la adquisición del material sanitario y la salud de la mujer militar en los distintos ámbitos de su vida profesional y académica.

Por otra parte, entre los profesionales que forman parte de la Sanidad militar hay un importante número de mujeres.

ACTUACIONES

Dentro de las actuaciones del Observatorio de la Mujer en las FAS, el Comité de Salud y mujer ha elaborado una guía sobre salud y mujer en las Fuerzas Armadas. La guía, de próxima publicación, realiza un estudio sobre la incidencia de género y salud en el ámbito militar e incluye el escenario de las Operaciones Internacionales.

OBJETIVOS E INDICADORES QUE MIDAN ASPECTOS RELEVANTES Y ESPECÍFICOS DE LA VISIÓN DE GÉNERO

- Porcentaje de mujeres entre Militares de carrera del Cuerpo militar de Sanidad,
- Actuaciones sanitarias específicas de la salud de la mujer.

Programa 312E “ASISTENCIA SANITARIA DEL MUTUALISMO ADMINISTRATIVO”

Gestor: INSTITUTO SOCIAL DE LAS FUERZAS ARMADAS (ISFAS)

SITUACIÓN ACTUAL

La asistencia sanitaria tiene por objeto la prestación de los servicios médicos, quirúrgicos y farmacéuticos conducentes a conservar o restablecer la salud de los beneficiarios, así como su aptitud para el trabajo. Asimismo, proporcionará también los servicios necesarios para completar las prestaciones médicas y farmacéuticas y, de manera especial, atenderá a la rehabilitación física encaminada a la recuperación profesional.

Dentro de las contingencias cubiertas por la prestación de asistencia sanitaria se encuentran las de enfermedad común o profesional y las lesiones ocasionadas por accidente común o en acto de servicio, así como el embarazo, el parto y el puerperio.

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

En lo que respecta a las Clases Pasivas, las mujeres militares todavía no se benefician de este Programa, al no reunir los tiempos necesarios para ello, por lo que no tendrá impacto de género en 2010 ya que las prestaciones correspondientes sólo se aplicarán a personal masculino. Se considera en cambio que el Programa tiene impacto positivo en cuanto a la asistencia sanitaria al personal militar porque da cobertura a las contingencias específicas de las mujeres.

OBJETIVOS E INDICADORES QUE MIDAN ASPECTOS RELEVANTES Y ESPECÍFICOS DE LA VISIÓN DE GÉNERO

- Número de afiliados al sistema de Sanidad Militar, desagregados por sexo.
- Protección farmacéutica.
- Prestaciones complementarias de asistencia sanitaria .

Programa 464A “INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO RELACIONADOS CON LA DEFENSA”

Gestor: D. G. DE ARMAMENTO Y MATERIAL

SITUACIÓN ACTUAL

Este programa incluye los créditos necesarios para impulsar el desarrollo tecnológico dentro de las Fuerzas Armadas, que sirva, por una parte, para una mayor eficacia y operatividad de los Ejércitos y la Armada y por otra, para un mayor desarrollo tecnológico a nivel nacional, evidencia la importancia de la investigación dentro del Departamento.

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

Los centros directivos encargados de su gestión son el propio Ministerio de Defensa a través de la Subsecretaría y de la Secretaría de Estado, el Canal de Experiencias Hidrodinámicas de El Pardo y el Instituto Nacional de Técnica Aeroespacial “Esteban Terradas”.

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Se considera que este programa puede tener un importante impacto de género para el año 2010 debido a que las actividades en él recogidas pueden contribuir a reducir la tradicional brecha tecnológica existente en España entre hombres y mujeres.

Este programa tiene relación con el eje 5 (Innovación) del Plan estratégico de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

OBJETIVOS E INDICADORES QUE MIDAN ASPECTOS RELEVANTES Y ESPECÍFICOS DE LA VISIÓN DE GÉNERO

-Personal investigador desagregado por sexo.

Programa 931P “CONTROL INTERNO Y CONTABILIDAD PÚBLICA”

Gestor: INTERVENCIÓN GENERAL DE LA DEFENSA

SITUACIÓN ACTUAL

Entre las primeras mujeres que se incorporaron en 1988 a las Fuerzas Armadas, ya había Oficiales del Cuerpo Militar de Intervención.

Por otra parte, este Cuerpo es uno de los que cuentan con mayor participación femenina, donde la mujer alcanza el 20,2% del personal, porcentaje muy superior al del Ejército de Tierra con un el 2,4% de mujeres, la Armada con un 2,8% y el Ejército del Aire con un 5,8%.

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Este programa tiene como principal objetivo el mantenimiento de la función interventora y de control del gasto en la Administración Pública. Atiende a las actividades realizadas por la Intervención General de la Defensa en el cumplimiento de sus funciones interventoras y de control financiero. Comprende los gastos específicos de funcionamiento de la Intervención General de la Defensa en el Órgano Central del Ministerio, así como los créditos destinados a atender el gasto de personal correspondiente a los incentivos al rendimiento del personal perteneciente a la Intervención de Defensa.

Asimismo, es importante el control que deben efectuar respecto a la aplicación de los artículos 33, 34 y 35 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, en relación con la contratación del Ministerio de Defensa y las subvenciones.

Por todo lo anterior, se considera que este programa tiene un impacto positivo de género.

OBJETIVOS E INDICADORES QUE MIDAN ASPECTOS RELEVANTES Y ESPECÍFICOS DE LA VISIÓN DE GÉNERO

-Número de mujeres y hombres del Cuerpo militar de intervención

Programa 121M “ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE DEFENSA”
Gestor: D. G. DE PERSONAL

SITUACIÓN ACTUAL

A 1 de julio de 2009, forman parte de las Fuerzas Armadas 15.973 mujeres, más 12,2% del total de militares que forman 131.339 efectivos.

CUADRO CON DISTRIBUCIÓN POR EJÉRCITOS Y CUERPOS COMUNES

	MUJERES	% MUJERES
TIERRA	9.999	11,9
ARMADA	2.589	11,8
AIRE	2.774	12,5
CUERPOS COMUNES	611	18,5

Por lo que se refiere a las diferentes categorías mostradas en el cuadro adjunto, casi el 6% de oficiales son mujeres frente al 2% de los suboficiales, y el 17,7% de tropa y marinería.

En Oficiales el máximo empleo alcanzado es Comandante, (172 mujeres lo son, o sea el 4,1% son Comandantes-, pero el 14,3% son alféreces o alféreces de fragata). No se ha alcanzado todavía el empleo de Teniente Coronel, Coronel, ni General.

En Suboficiales, tres mujeres son Brigada, 34 son sargento primero, 0,6% (ya Sargento, el 6,7%). No se ha alcanzado el empleo de Subteniente y Suboficial mayor.

En Tropa y Marinería, Cabo Mayor, 1; Cabo primero, 867 o sea, el 7,3% (si bien, Cabo 21,6%, Soldado 17,3%, Marinero el 26,3%).

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La finalidad de este Programa desde la perspectiva de género es la consecución de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de las Fuerzas Armadas, promover la permanencia de la mujer en las FAS y la conciliación de sus miembros así como la protección de la víctima de violencia de género, todo ello en aplicación de la Ley 39/2007, de carrera militar, de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, del Plan de estratégico de igualdad de oportunidades 2008-2011 y del Plan de acción del Gobierno de España de la Resolución 1325/2000 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas, sobre mujer, paz y seguridad.

ACTUACIONES

-Reuniones Internacionales en las que se ha participado sobre género y Fuerzas Armadas.- (Comité de género de OTAN, OSCE, etc.):

FECHAS	ACTIVIDAD	LUGAR
18-21-MAYO-09	"INICIATIVA 5+5" ARGELIA	MINISTERIO DE DEFENSA ARGELINO. ARGEL
1-5-JUNIO-09	REUNIÓN ANUAL COMITE MUJER OTAN (CWINF)	CWIN-OTAN. BRUSELAS
19-20JUN-09	CONFERENCIA INTERNACIONAL SOBRE LA RESOLUCIÓN 1325 DE LA ONU	REYKJAVIK (ISLANDIA)
1-2JULIO-09	"II SEMINARIO INTERNACIONAL MUJER Y FUERZAS ARMADAS, JUANA AZURDUY", EN LA PAZ (BOLIVIA)	LA PAZ (BOLIVIA)
9-JULIO-09	SEMINARIO PESD SOBRE MUJER Y FAS Y RESOLUCIÓN NU1325	BRUSELAS
15-JULIO09	FORO COOPERACIÓN MATERIA DE SEGURIDAD. MUJER Y FAS	VIENA (AUSTRIA)

-Cursos y Seminarios organizados sobre género y Fuerzas Armadas:

FECHAS	ACTIVIDAD	LUGAR
11-MAR-09	“20 AÑOS DE LA MUJER EN LAS FUERZAS ARMADAS”	PALENCIA
30-MAR-09	EXPOSICIÓN ITINERANTE “20 AÑOS DE LA MUJER EN LAS FUERZAS ARMADAS”	VALLADOLID
2-ABRIL-09	XI SEMINARIO DE ECONOMÍA Y DEFENSA	ZARAGOZA
22-ABRIL-09	XVI JORNADAS DE CONVIVENCIA Y RESPONSABILIDAD EN EL TRAFICO CON LAS FAS. Mujer y fas	TORREVIEJA Y BENAJUZER
29-ABRIL-09	EXPOSICIÓN ITINERANTE “20 AÑOS DE LA MUJER EN LAS FUERZAS ARMADAS”	CADIZ
8-MAYO-09	EXPOSICIÓN ITINERANTE “20 AÑOS DE LA MUJER EN LAS FUERZAS ARMADAS”	SORIA
25-MAYO-09	EXPOSICIÓN ITINERANTE “20 AÑOS DE LA MUJER EN LAS FUERZAS ARMADAS”	SANTANDER
29-MAYO-09	“PERSPECTIVA HISTÓRICO-JURÍDICA: MUJER Y EJÉRCITO”	FACULTAD DERECHO.- UNIVERSIDAD BARCELONA
11-JUNIO-09	LA MUJER EN NUESTRAS FUERZAS ARMADAS	ALMERIA
24 JULIO-09	MASTER/DOCTORADO OFICIAL “MUJERES Y SALUD”.	OBSERVATORIO DE LA MUJER EN LAS FAS (ÁREA DE SALUD). H.C.D “GOMEZ ULLA”

-Premio “Idoia Rodríguez Buján”: Una mujer fue galardonada.

-Se ha publicado una recopilación legislativa sobre mujer militar o conciliación.

OBJETIVOS E INDICADORES QUE MIDAN ASPECTOS RELEVANTES Y ESPECÍFICOS DE LA VISIÓN DE GÉNERO

- -Datos desagregados por sexos de efectivos en los diferentes empleos y categorías militares
- Máximo empleos alcanzados hasta la fecha.
- -Actividades del Observatorio de la mujer en las FAS.- 7 comités de trabajo, 600 correos electrónicos, 8 de informes de impacto de género efectuados,
- Participación de la mujer militar en las operaciones en el exterior.- 300 mujeres (8,8%).
- Número de Centros infantiles en funcionamiento y número de beneficiarios. 17 centros y 862 niños.
- Reuniones Internacionales en las que se ha participado sobre género y Fuerzas Armadas.- Cursos y Seminarios organizados sobre género y Fuerzas Armadas
- -Número de ludotecas.- 1 en funcionamiento en la Guardia Real
- -Presencia de la mujer militar en las Juntas de Evaluación y Ascensos, en las que sea posible. Composición de los órganos de selección.- En el Ejército de Tierra el 33%; Armada, el 4%; Ejército del Aire, el 16,6%; Cuerpos Comunes, el 50%. A su vez, los dieciocho tribunales constituidos el pasado año para el acceso a las FAS efecto estuvieron integrados por un total de 113 vocales, de los que 29 eran mujeres.

PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO		AÑO 2010
SECCIÓN	14 MINISTERIO DE DEFENSA	
PROGRAMA	121M ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE DEFENSA	

12. Medidas para favorecer la incorporación y la integración de la mujer en las FAS		
INDICADORES	2010	
	Presupuestado	
De resultados		
1. Construcción de guarderías (*)		
- Órgano Central	(Número)	
- Ejército de Tierra	(Número)	4
- Armada	(Número)	
- Ejército del Aire	(Número)	
2. Guarderías en funcionamiento		
- Órgano Central	(Número)	1
- Guardia Real	(Número)	1
- Ejército de Tierra	(Número)	9
- Armada	(Número)	7
- Ejército del Aire	(Número)	9
3. Guarderías en funcionamiento		
- Órgano Central	(Nº niños/as)	84
- Guardia Real	(Nº niños/as)	42
- Ejército de Tierra	(Nº niños/as)	312
- Armada	(Nº niños/as)	373
- Ejército del Aire	(Nº niños/as)	521
4. Observatorio de la mujer		
- Comités Técnicos		8
- Informes Comités Técnicos		8
5. Centros de educación infantil		
- Convenios marco		0
7. Cursos sobre género		10

SECCIÓN 15. MINISTERIO DE ECONOMÍA Y HACIENDA

Programa 211N "PENSIONES DE CLASES PASIVAS"**Gestor: D.G. DE COSTES DE PERSONAL Y PENSIONES PÚBLICAS****SITUACIÓN ACTUAL**

Tomando como referencia la nómina del mes de julio de 2009, la situación actual de pensionistas, distinguiendo entre hombres y mujeres, y pensión media que perciben es la siguiente:

CONCEPTO	TOTAL		HOMBRES				MUJERES			
	Número	Pensión media	Número	%	Pensión media	%	Número	%	Pensión media	%
16100 P. Funcionarios, de carácter civil	202.526	1.862,39	111.386	55%	1.823,04	98%	91.140	45%	1.910,47	103%
16101 P. Familias, de carácter civil	103.547	675,22	11.605	11%	686,27	102%	91.942	89%	673,82	100%
16102 P. Funcionarios, de carácter militar	86.000	1.761,43	85.354	99%	1.762,32	100%	646	1%	1.643,42	93%
16103 P. Familias, de carácter militar	128.000	625,54	7.171	6%	492,56	79%	120.829	94%	633,43	101%

De los datos reseñados, se extraen las siguientes conclusiones:

-En las pensiones de funcionarios de carácter civil (pensiones de jubilación) el número de hombres que cobran pensión es superior al de las mujeres (55% frente al 45%), si bien el importe de la pensión media de las mujeres es superior al de los hombres (103% frente al 98%).

-Las pensiones a funcionarios de carácter militar (pensiones de retiro) son percibidas, en su práctica totalidad, por hombres (99%), consecuencia lógica de la reciente incorporación de la mujer a los empleos militares, hasta hace poco exclusivamente desempeñados por hombres.

-En el caso las pensiones a favor de familiares causadas por funcionarios civiles, el número de mujeres pensionistas es superior al de hombres (89% frente al 11%), siendo el importe de este tipo de pensiones percibidas por hombre ligeramente superior al que perciben las mujeres (102% frente al 100%).

-Al igual que sucede en las pensiones familiares de carácter civil, en las de carácter militar, también es superior el número de las mujeres que perciben esta prestación (94% frente al 6%), siendo en este

caso superior el importe de la pensión media de las mujeres en relación con los hombres (101% frente al 79%).

En el ámbito de las Administraciones Públicas no existen diferencias retributivas entre hombres y mujeres, en el sentido de que sus retribuciones vienen determinadas por el grupo de clasificación del Cuerpo al que pertenece el funcionario, así como por el nivel y complementos económicos del puesto que desempeña.

Del mismo modo, las pensiones del Régimen de Clases Pasivas del Estado, reconocidas al amparo de la legislación vigente a partir de 1 de enero de 1985, se calculan en función del haber regulador que corresponda al grupo de clasificación del funcionario. En consecuencia, las ligeras diferencias que pudieran existir en las pensiones medias de hombres y mujeres no están determinadas por un tratamiento desigual por razón de sexo.

Por otra parte, las pensiones a favor de familiares –viudedad, orfandad y a favor de padres-, causadas tanto por los funcionarios civiles como militares, cabe significar que el mayor número de mujeres beneficiarias de tales pensiones viene determinado por la propia realidad social de épocas anteriores en la que la mujer casada no trabajaba y, por tanto, no causaba pensiones de viudedad.

La consideración expuesta en el párrafo anterior se confirma al desglosar las pensiones familiares en función del tipo de prestación. En la tabla siguiente se observa que la prestación más numerosa es la de viudedad (67,12 % en el caso de las pensiones de carácter civil y 65,67% en las de carácter militar), siendo mayoritariamente percibida por mujeres en ambos casos (92 % y 99,5% respectivamente):

CONCEPTO	TOTAL		HOMBRES				MUJERES			
	Número	Pensión media	Número	%	Pensión media	%	Número	%	Pensión media	%
Extraordinarias	371	2.040,13	62	17%	1.476,96	72%	309	83%	2.153,12	106%
Viudedad	69.501	801,26	5.705	8%	889,81	111%	63.796	92%	793,34	99%
Orfandad	32.636	402,47	5.580	17%	487,45	121%	27.056	83%	384,95	96%
Padres	1.039	323,96	258	25%	295,46	91%	781	75%	333,37	103%
Total 16101 P. Familias, de carácter civil	103.547	675,22	11.605	11%	686,27	102%	91.942	89%	673,82	100%

Extraordinarias	1.525	1.577,85	280	18%	932,36	59%	1.245	82%	1.723,02	109%
Viudedad	84.058	717,76	392	0,5%	700,22	98%	83.666	99,5 %	717,84	100%
Orfandad	39.802	410,99	5.492	14%	484,62	118 %	34.310	86%	399,20	97%
Padres	2.615	371,60	1.007	39%	332,75	90%	1.608	61%	395,93	107%
16103 P. Familias, de carácter militar	128.000	625,54	7.171	6%	492,56	79%	120.829	94%	633,43	101%

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

En atención a los datos expuestos y puesto que la prestación más numerosa, esto es la pensión de viudedad, afecta mayoritariamente a las mujeres, la finalidad de este Programa desde la perspectiva de género es el incremento del importe de dichas pensiones.

En este punto, son especialmente indicativos, los datos contenidos en el cuadro que se adjunta.

Número de pensionistas de viudedad del régimen de clases pasivas con complementos a mínimos en 2009

CLASE DE PRESTACIÓN	Nº de pensionistas	Importe de la pensión en 2009 Euros/mes	Reval. 2004/2009 (%)	Ganancia poder adquisitivo 2004/2009 (%)
Viudedad	10.460	561,55	36,38	18,26

En este sentido, es preciso señalar que en el Régimen de Clases Pasivas del Estado, el número de pensiones de viudedad complementadas a mínimos es muy inferior, comparativamente, al existente en el Sistema de Seguridad Social, porque la vida laboral de los funcionarios públicos se caracteriza por el temprano acceso de los mismos a la función pública y su permanencia en el servicio activo, lo que determina en muchos casos unos importes de pensión, tanto de jubilación como a favor de familiares, superiores a los fijados anualmente como mínimos en las Leyes de Presupuestos.

Programa 231 G “ATENCIÓN A LA INFANCIA Y A LAS FAMILIAS”

Gestor: D. G. DE COSTES DE PERSONAL Y PENSIONES PÚBLICAS

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

El programa tiene una especial incidencia en la igualdad de género, ya que la puesta en marcha del mencionado Fondo es una de las diez medidas complementarias adicionales aprobadas por el Consejo de Ministros de 2 de marzo de 2007, que tomó conocimiento del “Balance 2006” sobre el desarrollo de las medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres que habían sido aprobadas por el Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005.

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

Desde el comienzo del funcionamiento del Fondo y hasta el mes de mayo del presente ejercicio, han tenido entrada en este Centro Directivo 1.288 solicitudes de anticipo, de las que 1.265 fueron presentadas por mujeres (98,21%) y 23 por hombres (1,79%).

Los datos anteriores ponen de manifiesto, la necesidad de abundar en las medidas correctoras en relación con la discriminación de género.

En consecuencia, se están estudiando, entre otras, medidas orientadas a aumentar el límite de ingresos necesarios para acceder al derecho de los anticipos e incrementar el importe actual de los mismos, fijado en 100 euros mensuales.

Programa 462N “INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS ESTADÍSTICOS Y ECONÓMICOS”

Gestor: INSTITUTO DE ESTUDIOS FISCALES (IEF)

SITUACIÓN ACTUAL

Si atendemos a los datos generales de la presencia de hombres y mujeres en la investigación, es evidente que existen desigualdades importantes. Así, en una primera aproximación, del personal dedicado a investigación y desarrollo, las mujeres representan el 36,7%. En las empresas privadas,

ese porcentaje disminuye hasta el 26,7%, mientras que supera el 40% en el sector y las universidades públicas.

Si bien no se dispone de información específica en relación con la presencia de mujeres en el ámbito de la investigación y estudios relacionados con temas fiscales y tributarios, podemos guiarnos por los datos relativos al personal contratado en los proyectos de investigación financiados por el Instituto de Estudios Fiscales, uno de los principales organismos que financia estudios e investigaciones en este campo. Según datos de la Memoria 2007, el porcentaje de mujeres investigadoras en 2007 ascendía a 32,6%, sin que pueda observarse una evolución positiva en este sentido (desde 2004 el porcentaje no ha variado significativamente). Otra aproximación a la presencia y posición de las mujeres en este campo de investigación, puede venir dada por su participación en ponencias y publicaciones sobre esta temática. En cuanto a lo primero, la misma fuente recoge un porcentaje de mujeres ponentes en actividades financiadas por el IEF del 15,6% para 2007, mientras que no se han encontrado estadísticas sobre autoría por sexo de las publicaciones financiadas sobre esta temática o de artículos en revistas y otros medios de divulgación especializados.

Otra posible línea de aproximación desde un enfoque de género, tiene que ver con la importancia concedida a esta temática (tanto a la igualdad entre mujeres y hombres como línea específica de investigación, como a la integración de la perspectiva de género en el conjunto) en las investigaciones y estudios, así como en las actividades de difusión del conocimiento (cursos, seminarios, ponencias, etc.) en materia fiscal y tributaria. Al igual que en el caso anterior, no se han encontrado datos estadísticos en este sentido, que contribuirían sin duda a posibilitar la valoración del impacto de género del programa presupuestario que nos ocupa.

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Los objetivos de este programa se centran en la investigación permanente al más alto nivel para aquellas materias o aspectos que conforman y/o influyen en la actividad financiera del sector público, y persigue la difusión de las investigaciones y estudios resultantes de la actividad investigadora.

Persigue también realizar un perfeccionamiento permanente del personal investigador y una formación de aquellos colectivos que, reuniendo suficientes garantías, manifiesten interés por la investigación y el estudio de la actividad financiera del sector público.

Desde la perspectiva de género, se trata de dar cumplimiento a:

- La LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- Artículo 15. Transversalidad del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. Obliga a integrar la igualdad de género en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades.

- Artículo 20. Adecuación de las estadísticas y estudios. Señala la obligación de incluir de forma sistemática la variable sexo en estadísticas, encuestas y recogida de datos en la elaboración de sus estudios y estadísticas y a establecer nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de la realidad de mujeres y hombres.

- Artículo 33. Contratos de las Administraciones públicas. Supone la posibilidad de establecer condiciones especiales, en los contratos que se celebren, que primen la igualdad de género.

- Por su parte, el Plan estratégico de igualdad de oportunidades 2008-2011. Eje 2 Participación económica. Señala, en el Objetivo 4 -analizar y medir la participación económica de mujeres y hombres- que se deben realizar estudios sobre la dimensión de género en los Presupuestos del Estado, en sus diferentes ámbitos. Eje 6 conocimiento. En su Objetivo 2 -incrementar el número de mujeres en la generación del conocimiento- señala que se debe fomentar la presencia de las mujeres en el ámbito de la investigación y en el diseño, implementación y evaluación de las políticas de investigación, así como la realización de estudios e investigaciones con perspectiva de género.

ACTUACIONES

Con este Programa se persigue la difusión de las investigaciones y estudios mediante publicaciones periódicas, libros y documentos de trabajo y celebración de seminarios, reuniones, conferencias y comisiones de trabajo. Se pretende realizar también un perfeccionamiento permanente del personal investigador.

La población potencial a la que va dirigida sus actuaciones engloba en primer término al personal funcionario y laboral al servicio del Ministerio de Economía y Hacienda, como objetivo prioritario de la actividad del IEF, sin olvidar al resto de AGE, otras Administraciones Públicas y con especial relevancia, la Universidad.

Una de las líneas de investigación que actualmente desarrolla el IEF, desde la perspectiva de género es la denominada "Género y Hacienda Pública", más generalmente "Género y Políticas Públicas".

El IEF trata de promover la incorporación de la perspectiva de género, con carácter transversal, al conjunto de sus investigaciones, más allá de sus líneas de investigación específicamente dirigidas a este ámbito.

Líneas de investigación en materia de igualdad de género:

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

Publicaciones relacionadas:

- Economía e igualdad de género: retos de la Hacienda Pública en el siglo XXI (contenido completo)
- Estudios de Hacienda Pública: "Política Fiscal y Género" (contenido completo)

OBJETIVOS E INDICADORES QUE MIDAN ASPECTOS RELEVANTES Y ESPECÍFICOS DE LA VISIÓN DE GÉNERO

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

Actuación: Realización de proyectos de investigación, tanto por investigadores propios del IEF, como por investigadores externos contratados por el IEF, como en colaboración con otras instituciones públicas o privadas mediante la firma de los oportunos Acuerdos o Convenios de colaboración, siempre dentro de las líneas de investigación en materia de igualdad de género anteriormente citadas.

Indicadores: número de proyectos de investigación contratados y número de convenios firmados

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

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

Indicadores: número de artículos en revistas y número de publicaciones

Programa 493M “DIRECCIÓN, CONTROL Y GESTIÓN DE SEGUROS”

Gestor: D.G. SEGUROS Y FONDOS DE PENSIONES

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece en su artículo 71 *que se prohíbe la celebración de contratos de seguros o de servicios financieros afines en los que, al considerar el sexo como factor de cálculo de primas y prestaciones, se generen diferencias en las primas y prestaciones de las personas aseguradas.*

Además, los costes relacionados con el embarazo y el parto no justificarán diferencias en las primas y prestaciones de las personas consideradas individualmente, sin que puedan autorizarse diferencias al respecto. Reglamentariamente se estableció que *en caso de que se utilizaran probabilidades diferentes para cada sexo, deberán justificarse estadísticamente, sin que en ningún caso puedan incorporar el efecto del riesgo por embarazo y parto.*

En base a lo expuesto, la finalidad de este Programa desde la perspectiva de género es que, en las inspecciones que se realicen a entidades aseguradoras, se compruebe que se están cumpliendo dichas disposiciones.

ACTUACIONES

Las actuaciones previstas para el 2010 en base a dicha finalidad son las siguientes:

- El Servicio de Consultas y Reclamaciones de la Dirección General, responde a consultas relacionadas con la aplicación de las disposiciones de igualdad de género en el ámbito asegurador planteadas por los ciudadanos.
- Para comprobar el grado de cumplimiento de lo establecido en cuanto a la finalidad, se contabilizarán el número de resoluciones resultantes de la actividad inspectora que contiene pronunciamientos en relación con el incumplimiento de las medidas contenidas en el apartado anterior.

Programa: 923M “DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE ECONOMÍA Y HACIENDA”

Gestor: SUBSECRETARÍA

SITUACIÓN ACTUAL

En relación con el personal del Departamento, se destaca que en torno al 60% del mismo son mujeres frente al 40% de hombres, por lo que las actuaciones desarrolladas desde este programa, y más concretamente, las relacionadas con a la igualdad de género, afectan a todo el personal del Departamento.

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece un conjunto de obligaciones, aplicables en la Administración General del Estado, con el objeto de hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres en este ámbito.

De acuerdo con las previsiones contenidas en la citada Ley, el cumplimiento de estas obligaciones se ha articulado sobre los siguientes pilares:

-Designación de una Unidad de Igualdad en cada Departamento Ministerial a la que se encomienda el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre hombres y mujeres.

-Impulso e implantación de medidas y obligaciones establecidas en la Ley por los órganos directivos y administrativos competentes.

Los centros directivos y órganos que intervienen en la gestión del Programa tienen un alto grado de participación en estos dos aspectos y, por tanto, en el cumplimiento y desarrollo de las obligaciones establecidas en la Ley Orgánica 3/2007.

-En este sentido, la Inspección General de Servicios fue designada Unidad de Igualdad del Ministerio de Economía y Hacienda en virtud del Acuerdo del Consejo de Ministros adoptado en su reunión del día 27 de abril de 2007.

Como Unidad de Igualdad, la Inspección General de Servicios:

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

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

-Además del impulso de la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, la ejecución de gran parte de las medidas previstas en la citada Ley Orgánica, para hacer efectivo el principio de igualdad en el ámbito de la Administración General del Estado, se residencia, en el caso del Ministerio de Economía y Hacienda, en órganos que intervienen en la gestión de este Programa 923 M, destacando, en particular, la D.G. de Servicios y Coordinación Territorial y la Secretaría General Técnica.

ACTUACIONES

La Inspección General de Servicios elabora anualmente el informe que se remite a la Secretaría General de Políticas de Igualdad para la elaboración del informe periódico sobre el conjunto de las actuaciones del Gobierno en relación con la efectividad del principio de igualdad entre hombres y mujeres, previsto en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007. En este informe, elaborado conforme a las directrices establecidas en la Guía para la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, se describen las actuaciones relacionadas con la aplicación de la citada Ley por el Departamento, con una valoración del grado de consecución de cada una de ellas.

Destacan las siguientes actuaciones relacionadas con el impulso de la igualdad de género y 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 (Secretaría General Técnica).

- Elaboración de estadísticas y estudios: adecuación de las estadísticas y estudios en materia de personal para incorporar información relevante en materia de distribución por sexos del personal del Ministerio de Economía y Hacienda, destacando el Boletín Estadístico de Recursos Humanos (D.G. Servicios y Coordinación Territorial).

- Información y documentación:
 - a) La Unidad de Gestión de Contenidos en la Red recoge, en un subcanal del Portal de Internet, toda la información relativa a las actuaciones adoptadas en el ámbito del Departamento en materia de igualdad, así como los enlaces a otros sitios de interés relacionados con esta cuestión (Secretaría General Técnica).
 - b) Los trabajos editoriales, de carácter divulgativo o publicitario, que se realizan con el objeto de dar a conocer las publicaciones normativas del Departamento, se enfocan a un público universal, empleando un lenguaje carente de implicación sexista.

- Actuaciones en materia de personal (D.G. Servicios).
 - a) Pruebas selectivas:

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

En los programas de las convocatorias de oposiciones convocadas se incluyen temas sobre igualdad.
 - b) Concursos de traslados:

Incorporación en las bases de concursos de traslados para la provisión de puestos de trabajo de méritos y criterios para facilitar la movilidad por motivos de conciliación.
 - c) Conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

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

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

Diseño y aplicación de medidas de acción social tendentes a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (ayudas a personas dependientes, menores o mayores y gestión de las Escuelas Infantiles adscritas al Departamento).
 - d) Formación: inclusión en el Plan de Formación del Departamento de cursos de formación en materia de igualdad de género.

Programa 923N “FORMACIÓN DEL PERSONAL DE ECONOMÍA Y HACIENDA”

Gestor: INSTITUTO DE ESTUDIOS FISCALES (IEF)

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

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

ACTUACIONES:

Las actuaciones previstas para el 2010 en base a dicha finalidad son las siguientes:

- Realización de seminarios y jornadas de carácter nacional e internacional y organización de cursos presenciales dentro del Plan de Formación Voluntaria del IEF.
- Firma de Acuerdos o Convenios con otras instituciones públicas o privadas, para el desarrollo conjunto de actividades formativas.

INDICADORES QUE MIDAN ASPECTOS RELEVANTES Y ESPECÍFICOS DE LA VISIÓN DE GÉNERO.

- Número de cursos o seminarios
- Número de convenios firmados

Programa 931N “POLITICA PRESUPUESTARIA”**Gestor: SECRETARIA GENERAL DE PRESUPUESTOS Y GASTOS**

Este Programa gestionado por la Secretaría General de Presupuestos y Gastos a través de la Dirección General de Presupuestos, la Dirección General de Fondos Comunitarios, la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas y la Intervención General de la Administración del Estado, se encarga de la planificación, programación y presupuestación del sector público y de sus costes de personal, así como del diseño, planificación y gestión de los fondos comunitarios.

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

- LA DIRECCIÓN GENERAL DE PRESUPUESTOS, al determinar los estados de gastos del anteproyecto de Presupuestos Generales del Estado y establecer las dotaciones presupuestarias, que se elaboran por los distintos departamentos ministeriales y tramita dicha Dirección General, viene considerando como prioritarias las políticas de gasto con actuaciones destinadas a conseguir este objetivo, entre ellas, las de empleo, educación, sanidad, comercio, turismo y PYMES y las de investigación, desarrollo e innovación. De hecho, entre los objetivos de algunos programas de gasto se recoge el de la corrección de la desigualdad por género. Concretamente, en el Área de gasto 2 del Presupuesto, que comprende las actuaciones de protección y promoción social, el programa 232B “Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”, que gestiona fundamentalmente el Ministerio de Igualdad.

También hay que indicar que, en el momento de desarrollar las actividades de los distintos programas de gasto de los Presupuestos Generales del Estado, éstas se ejecutan teniendo en cuenta el criterio de la igualdad de género, tanto facilitando el acceso a los servicios o beneficios con carácter prioritario a mujeres, como desde el punto de vista de la gestión de los programas, por el creciente acceso a puestos de responsabilidad de mujeres.

- En cuanto al ámbito de responsabilidad en dicho programa por parte de LA DIRECCIÓN GENERAL DE FONDOS COMUNITARIOS, en el Marco Estratégico Nacional de Referencia, España se comprometió a constituir, entre otras, una red sectorial de Políticas de Igualdad entre hombres y mujeres, entendida como un foro de cooperación y coordinación entre las autoridades responsables de la gestión, programación y evaluación de las actuaciones financiadas con Fondos Comunitarios. Esta Red está integrada con carácter permanente por los órganos responsables de las políticas de I+D en la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas y la Comisión Europea. El objetivo fundamental de la Red es contribuir a la integración real y efectiva de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las intervenciones de los Fondos Comunitarios. La presidencia está compartida entre la Subdirección General de Programación Territorial y Evaluación

de Programas Comunitarios, adscrita a dicha Dirección General, y la Subdirección General de Programas del Instituto de la Mujer.

Por otro lado, en los documentos de programación de los Fondos Estructurales y de Cohesión para el período 2007-2013 se introdujeron, en la medida en que estaban disponibles, indicadores de seguimiento desglosados por género y además, se incluyeron indicadores específicos para medir la repercusión de las actuaciones sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

- Este programa, en la parte ejecutada a través de LA INTERVENCIÓN GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO (IGAE), tiene como fin el diseño y ejecución de la política informática de la Secretaría General de Presupuestos y Gastos (SGPG) y de la IGAE, el soporte informático de las actividades y el asesoramiento, coordinación e instrumentación de los proyectos informáticos de sus órganos.

La incidencia del diseño, puesta en ejecución y el mantenimiento del soporte informático del programa presupuestario "Política Presupuestaria" no es neutra en cuanto a igualdad de género. En el momento de desarrollar las actividades propias del programa de gasto, éstas deben ejecutarse teniendo en cuenta el criterio de la igualdad de género, facilitando el acceso a los beneficios o servicios en igualdad de condiciones a personas de ambos sexos y apostando por un creciente acceso a puestos de responsabilidad de mujeres. A continuación se intenta aplicar la perspectiva de género en el presupuesto público como resultado del profundo convencimiento de los beneficios sociales y económicos que aporta.

Por lo que se refiere a la representación por sexo del personal que presta sus servicios en los servicios de informática presupuestaria de la Intervención General de la Administración del Estado, la IGAE realiza el siguiente análisis:

"Se ha optado por la utilización de un indicador para la medición de la participación de hombres y mujeres en el total de efectivos. El indicador, denominado Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IRPHM), respondería a la fórmula de cálculo siguiente:

$$IRPHM = [(M-H)/(M+H)] + 1$$

donde M y H serían el número de mujeres y de hombres, respectivamente. Existe pleno equilibrio si el valor del índice es igual a la unidad. Por otra parte, una representación es relativamente equilibrada cuando el valor del índice oscila entre 0,80 y 1,20, traslación del rango 40%-60% para ambos sexos comúnmente aceptado. Alternativamente, los desequilibrios en la presencia relativa de ambos sexos estarían comprendidos fuera de este rango, de modo que valores del índice mayores a 1,20 indican una presencia femenina superior al 60% y valores menores a 0,80 una sobre representación masculina".

- Por último, conviene indicar que la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas, en materia de gastos corrientes e inversiones, en el momento de adjudicar los contratos, tiene en cuenta como uno de los méritos adicionales a valorar de las empresas que concursan, que tengan normas encaminadas a conseguir la igualdad de género.

ACTUACIONES

Del estudio de las actividades desarrolladas en ejecución del programa presupuestario “Política Presupuestaria” puede concluirse que se desarrollan teniendo en cuenta el criterio de la igualdad de género.

- En el ámbito de actuación de la Dirección General de Presupuestos, y teniendo en cuenta la existencia de múltiples actuaciones destinadas a promocionar la igualdad de género que no se recogen en un programa de gasto completo, sino que se distribuyen entre distintos programas del presupuesto destinados a otras finalidades, en la Orden EHA/ 994/ 2009, por la que se dictan normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado para 2010, se ha recogido, dentro de los Planes de Actuación de seguimiento especial, uno denominado “Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres” en el que participan los siguientes Ministerios:

–Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación, a través de la Secretaría de Estado para la Cooperación Internacional y de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo.

–Ministerio de Justicia, a través de la Dirección General de Relaciones con la Administración de Justicia y del Centro de Estudios Jurídicos.

–Ministerio de Defensa, a través de la Subsecretaría.

–Ministerio de Economía y Hacienda, a través de la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas, Instituto de Estudios Fiscales e Instituto Nacional de Estadística.

–Ministerio de Sanidad y Política Social, a través de la Dirección General de Política Social.

–Ministerio de Trabajo e Inmigración, a través del Servicio Público de Empleo Estatal.

–Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, a través de la Dirección General para el Desarrollo de la Sociedad de la Información.

–Ministerio de Medio Ambiente, Medio Rural y Marino, a través de la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural.

–Ministerio de Presidencia, a través de los Servicios Generales del Ministerio, así como del Portavoz del Gobierno.

–Ministerio de Igualdad, a través del Instituto de la Mujer.

–También participa Clases Pasivas.

- Por parte de la Dirección General de Fondos Comunitarios, durante el ejercicio 2010, se llevará a cabo una evaluación de la integración del principio de igualdad de oportunidades en todas las fases de ejecución de los Fondos Estructurales y de Cohesión.

Tras la encomienda de la gestión del Fondo de garantía de pago de alimentos al Ministerio de Economía y Hacienda a través de la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas, se inició el desarrollo de un sistema de información que soporte dicha gestión. El mismo está siendo desarrollado por la Subdirección General de Aplicaciones de Costes de Personal Activo y Pasivo. Si bien el derecho protegido por este Fondo es el de los *“hijos e hijas menores de edad titulares de un derecho de alimentos judicialmente reconocido e impagado”*, la garantía aportada supone una actuación encaminada a eliminar posibles diferencias en la asunción de obligaciones económicas por parte de uno de los progenitores, pudiendo por tanto concluirse, que dicho desarrollo contribuye directamente a la igualdad de género.

Programa 931P “CONTROL INTERNO Y CONTABILIDAD PÚBLICA”

Gestor: INTERVENCIÓN GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

SITUACIÓN ACTUAL

En la Intervención General de la Administración del Estado, se viene experimentando un continuo incremento de la incorporación de mujeres. Del conjunto de mujeres y hombres que se incluyen en este programa (2.384), las mujeres suponen un 33,85% mientras que los hombres un 66,15%. En cuanto a los puestos de responsabilidad de mujeres, los puestos de trabajo de nivel 30, son ocupados ya por un 40,3% de mujeres.

ACTUACIONES

Para el año 2010, la Intervención General de la Administración del Estado se está planteando la posibilidad de incluir en los Pliegos de Cláusulas Administrativas que regulan la contratación, una serie de criterios para mejorar, a las empresas contratistas que incluyan, entre sus condiciones de trabajo, medidas para promover la igualdad entre mujeres y hombres.

Programa 932M “GESTIÓN DEL CATASTRO INMOBILIARIO”

Gestor: D. G. CATASTRO

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Se señala que al disponer de una gran infraestructura de información territorial, se puede utilizar dicha base para extraer información relacionada con la situación de la mujer con respecto al hombre en el ámbito catastral.

ACTUACIONES

- Se están realizando cruces de datos con la Agencia Estatal de Administración Tributaria permanentemente para introducir los cotitulares de los bienes inmuebles que a día de hoy no se conocen en el Catastro y estos cotitulares son generalmente mujeres. Los titulares preexistentes, atendiendo a la tradición eran los esposos, si bien la propiedad era al 50 % en el matrimonio por haberse obtenido el bien en gananciales. El número de cotitulares introducido ha sido de 11.563.555 desde la Renta 2003.
- La ejecución de los contratos se realizan con sujeción al Pliego de Cláusulas Administrativas Particulares y Pliego de Prescripciones Técnicas y que debido a la objetividad de los mismos sólo atiende en relación al personal a las titulaciones académicas y profesionales adecuadas al objeto del contrato.

<p>Programa 923A: “GESTIÓN DEL PATRIMONIO DEL ESTADO”</p>
--

<p>Gestor: D. G. PATRIMONIO DEL ESTADO</p>

SITUACIÓN ACTUAL

La Dirección General del Patrimonio del Estado ostenta la cartera de valores del Estado, siendo accionista de numerosas empresas públicas del denominado “Grupo Patrimonio”. Dentro de este campo “El Grupo Patrimonio” tenía en marzo del año 2004, un total de 551 consejeros de los cuales, 438 eran hombres (79%) y 43 eran mujeres (21%).

En enero del 2009, la cifra de consejeros de las empresas del “Grupo Patrimonio” era de un total de 535, siendo 394 hombres (74%) y 141 mujeres (26%). Esto supone que en este periodo de tiempo, el porcentaje de mujeres en los Consejos de Administración de las empresas del “Grupo Patrimonio” se ha incrementado en un 5%, incremento que se pretende elevar en los próximos ejercicios. En todos estos datos no se incluyen los Secretarios de los Consejos de Administración.

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, establece que la contratación de la Administración General del Estado es una de las áreas específicas que requieren medidas administrativas para favorecer la igualdad. El artículo 34 de dicha Ley Orgánica dictamina que, anualmente, el Consejo de Ministros determinará los contratos de la Administración General del Estado y Organismos Públicos que obligatoriamente deberán incluir entre sus condiciones de ejecución, medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo.

El apartado 2 del artículo 34 de la Ley Orgánica 3/2007 dispone que los órganos de contratación podrán establecer en los pliegos de cláusulas administrativas particulares la preferencia en la

adjudicación de los contratos a aquellas empresas que, además de acreditar su solvencia técnica y profesional, incluyan medidas para promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo. De modo que son los órganos de contratación los que tiene la facultad de instrumentar dichas medidas.

Por todo ello, la finalidad de este Programa desde la perspectiva de género se engarza con las funciones de propuesta normativa en materia de contratación pública, atribuidas a la Dirección General, que ha integrado como uno de sus principios inspiradores la introducción de mecanismos, compatibles con el derecho comunitario, que permitan a los órganos de contratación contribuir a eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer en el mercado laboral, mediante la introducción de condiciones especiales de ejecución del contrato y estableciendo mecanismos sancionadores en caso de incumplimiento (art. 102, 196 y 206 de la Ley de Contratos del Sector Público).

Por otra parte, la Dirección General del Patrimonio del Estado, al ser accionista de numerosas empresas públicas del denominado “Grupo Patrimonio”, puede intervenir también para que en los Consejos de Administración de dichas empresas, se incremente la participación de mujeres como miembros de los mismos. Esta medida está incluido en el eje “Participación y política social” del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011 que afecta también en las empresas del “Grupo SEPI”.

Programa 923C “ELABORACIÓN Y DIFUSIÓN ESTADÍSTICA”

Gestor: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE)

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

El Programa tiene incidencia directa en la igualdad de género, ya que las estadísticas permiten medir la desigualdad entre mujeres y hombres. La adecuación de las estadísticas a la perspectiva de género permite analizar con mayor precisión la situación de hombres y mujeres en las esferas sociales, económicas y políticas, medir las diferencias de acceso y uso de los recursos, cuantificar los resultados alcanzados en los niveles de renta, empleo y educación, exponer y analizar los cambios producidos en los últimos años en las estructuras familiares y en la topología de los hogares, así como conocer determinadas características de las condiciones de vida actuales de mujeres y hombres.

ACTUACIONES

- El INE viene realizando desde el año 2006, y en colaboración con el Instituto de la Mujer, una publicación estadística denominada “Hombres y mujeres en España”, cuya edición de 2009 ya está disponible en la página web del Instituto, y prepara una “Encuesta Anual de Estructura Salarial”, que proporciona datos sobre la desigualdad entre sexos.

Esta publicación, de carácter divulgativo, ofrece desde una perspectiva de género, una síntesis de los indicadores más relevantes en los ámbitos social y económico, posibilitando un mejor conocimiento de las diferencias en la situación de mujeres y hombres en la sociedad. Se estructura en siete apartados 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 de ellos, información de la situación de España en el entorno europeo.

- A este programa le corresponde una de las acciones previstas en el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011: analizar y medir la participación económica de mujeres y hombres, elaborando nuevas estadísticas sobre el tiempo y trabajo, de modo que definan el trabajo en un sentido más amplio que el empleo remunerado, que incorporen el concepto de trabajo total y que permitan observar las interrelaciones entre trabajo remunerado y trabajo familiar y doméstico. También puede diseñar encuestas de trabajo que representen el funcionamiento global de la economía, integrando los distintos tipos de trabajo para hacer posible la elaboración de nuevos indicadores.

- Finalmente, una de las medidas adoptadas por el Acuerdo del Consejo de Ministros de 2 de marzo de 2007 por el que se tomó conocimiento del “Balance 2006” sobre el desarrollo de las medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres aprobadas por el Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2008 y se aprobó la incorporación de nuevas medidas, consiste en “Encargar al Instituto Nacional de Estadística nuevos estudios sociológicos y prospecciones estadísticas que proporcionen información fiable para avanzar en la lucha contra la violencia de género, incluida la Encuesta Nacional de Salud 2006”.

Programa 9310 “POLITICA TRIBUTARIA”

Gestor: SECRETARIA GENERAL DE HACIENDA

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La política tributaria constituye, definitivamente, un elemento importante para corregir desigualdades actuando sobre las distintas figuras tributarias, de suerte que a través de la misma se puede incidir en la igualdad de género.

En cuanto a la identificación sobre roles y estereotipos de género que pueden tener incidencia en el ámbito de aplicación de una norma tributaria requiere partir de la finalidad asignada a los tributos. Como señala el artículo 2 de la Ley General Tributaria, éstos son un medio para obtener los recursos necesarios para el sostenimiento de los gastos públicos, estableciendo la posibilidad de que puedan servir a fines extrafiscales como instrumento de la política económica general y para atender a la realización de los principios y fines establecidos en la Constitución.

En el marco de los fines que tienen asignados y en una primera aproximación, los Impuestos son neutrales desde una perspectiva de género en la medida en que aparentemente no diferencian si el contribuyente es hombre y mujer. Ello no evita que se deba reconocer la posibilidad de que puedan tener un efecto diferencial en función del sexo debido a que el comportamiento económico y social de hombres y mujeres puede ser diferente. Este efecto, podría ponerse de manifiesto en mayor medida en los Impuestos de carácter personal y directo y, en especial, en un Impuesto como el IRPF que tiene carácter de personal y directo y que grava a los contribuyentes en función de sus circunstancias personales y familiares.

Precisamente, uno de los desequilibrios entre hombres y mujeres se pone de manifiesto en el mercado laboral, tanto en las tasas de empleo y desempleo como en la remuneración, y se debe en gran parte a las diferencias en la participación en el mercado de trabajo, a la segregación por sexos, a las estructuras de carrera profesional y salarial y a la relativa infravaloración del empleo con predominio femenino.

A título de ejemplo, una deducción por maternidad en el IRPF para mujer con hijos menores de 3 años que trabaja fuera del hogar, como la que existe en la vigente Ley del IRPF española, contribuye a fomentar el trabajo de la mujer fuera del hogar.

Programa 932A “APLICACIÓN DEL SISTEMA TRIBUTARIO ESTATAL”

Gestor: AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA

Este programa tiene como finalidad mejorar la asistencia al contribuyente para facilitar el cumplimiento voluntario de sus obligaciones fiscales y el de luchar contra los incumplimientos fiscales y el fraude fiscal.

SITUACIÓN ACTUAL

La plantilla de la Agencia Tributaria a 29 de junio de 2009 asciende a 28.042 efectivos (incluyendo 8 altos cargos), con una presencia de las mujeres equivalente al 53,34%, dando como resultado un IPRHM igual a 1,06, lo que supone una representación bastante equilibrada según la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La plantilla de la Agencia Tributaria a la fecha presenta la siguiente distribución:

	Efectivos a 29/06/09	Hombres	Mujeres	% Hombres	% Mujeres
Altos cargos	8	5	3	62,50	37,50
Funcionarios	25.983	11.717	14.266	45,09	54,91
Laborales	2.051	1.362	689	66,41	33,59
TOTAL	28.042	13.084	14.958	46,66	53,34

En el año 2010 se prevé que la Agencia Tributaria tendrá los siguientes efectivos:

	Efectivos a 1/1/2010	Efectivos a 31/12/2010
Altos cargos	8	8
Funcionarios	26.000	26.260
Laborales	1.941	1.830
TOTAL	27.949	28.098

No se dispone de información sobre la distribución de ambas previsiones de efectivos entre hombres y mujeres. No obstante, se considera que para dicha distribución pueden aplicarse los coeficientes existentes en la actualidad para cada uno de los tres colectivos, pues las desviaciones con la realidad muy posiblemente no serán relevantes. En dicho supuesto, la distribución de los efectivos previstos a 1/1/2010 y a 31/12/2010 entre hombres y mujeres sería la siguiente:

	Efectivos a 1/1/2010			Efectivos a31/12/2010		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Altos Cargos	8	5	3	8	5	3
Funcionarios	26.000	11.723	14.277	26.260	11.841	14.419
Laborales	1.941	1.289	652	1.830	1.215	615
TOTAL	27.949	13.017	14.932	28.098	13.061	15.037

FINALIDAD DEL PROGRAMA Y ACTUACIONES DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La finalidad del Programa desde la perspectiva de género se mueve en tres ámbitos de actuación: contratación, plantilla y acción social.

- Contratación:

- Finalidad: promover la igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la legislación de contratos del sector público,

- Actuación: se incluyen en los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares (PCAP) de los contratos de servicios y obras adjudicados por el procedimiento abierto, las siguientes cláusulas:

- Cláusula VIII. Documentos a presentar por los licitadores, forma y contenido de las proposiciones.

8.12 Sobre C) Documentación Complementaria. En relación con el artículo 102 de la Ley 30/2007 de Contratos del Sector Público, deberá indicarse el porcentaje de mujeres en plantilla fija a la fecha de formalización de la oferta.

- Cláusula XV. Gastos y obligaciones del contratista

15.6 Se establecen como condiciones especiales de ejecución del contrato, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 102 de la LCSP, las siguientes:

-Si como consecuencia de la ejecución del contrato resulta necesario proceder a la contratación de nuevo personal fijo, la empresa tendrá en cuenta la cuestión de igualdad de género, por lo que el porcentaje de mujeres contratadas deberá ser del 50%, siempre que haya disponibilidad efectiva de trabajadoras para la actividad de que se trata.

-Las condiciones citadas se califican como esenciales y, por tanto, su incumplimiento, de acuerdo con el artículo 102 citado, dará lugar a la imposición de las penalidades establecidas en el cláusula 18.5 o a la resolución del contrato.

- Cláusula XVIII. Penalidades administrativas.

18.5 Se penalizará con el 1 ó 2 por ciento del precio de adjudicación el incumplimiento de la condición especial de la contratación prevista en el apartado 15.6 sobre contratación de mujeres.

- Plantilla:

- Finalidad: composición equilibrada entre mujeres y hombres

- Actuación: se ha optado por la utilización de un indicador para la medición de la participación de hombres y mujeres en el total de efectivos. El indicador, denominado Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (IRPHM), respondería a la fórmula de cálculo siguiente:

$$IPRHM = [(M-H)/(M+H)] + 1$$

donde M y H serían el número de mujeres y de hombres, respectivamente. Existe pleno equilibrio si el valor del índice es igual a la unidad. Por otra parte, una representación es relativamente equilibrada cuando el valor del índice oscila entre 0,80 y 1,20, traslación del rango 40%-60% para ambos sexos comúnmente aceptado. Alternativamente, los desequilibrios en la presencia relativa de ambos sexos estarían comprendidos fuera de este rango, de modo que valores del índice mayores a 1,20 indican una presencia femenina superior al 60% y valores menores a 0,80 una sobrerrepresentación masculina.

- Acción Social y Formación:

- Finalidad: la conciliación de la vida personal y laboral:

- Actuaciones

-Ayuda para primera infancia, incluyendo la asistencia de niños menores de tres años a escuelas infantiles. En 2008, el presupuesto dedicado a esta ayuda ascendió a 765.967 euros.

-Ayuda extraordinaria para víctimas de violencia de género: La Comisión de Valoración que estudia la concesión de las ayudas extraordinarias ha adoptado criterios de especial protección para este tipo de situaciones. En 2008 el gasto derivado de este concepto fue de 8.477 euros.

-La Agencia Tributaria tiene contratado con una empresa externa la prestación de un servicio de orientación telefónica cuya finalidad es también contribuir a la conciliación de la vida personal y laboral, ofreciendo asistencia y apoyo en ámbitos relacionados con la salud, psicología o nutrición, entre otros. El coste del servicio es de 29.000 euros anuales.

- Por otro lado, dentro de los Planes de Formación de la Agencia Tributaria se desarrollan cursos sobre igualdad de género y conciliación. En concreto, en 2008 se realizaron tres cursos de esta temática en la Delegación Especial de Valencia.

- En 2009 se ha realizado un curso sobre aspectos sociales y laborales de la igualdad de género en la Comunidad Foral de Navarra, para 60 personas y en la Delegación de Alicante tienen previsto realizar dos cursos sobre la Ley de Igualdad.

SECCIÓN 16. MINISTERIO DEL INTERIOR

SITUACIÓN ACTUAL

Los avances logrados durante 2009 en los objetivos fijados para el presente ejercicio presupuestario pueden desglosarse en tres ámbitos de actuación:

- **Contratación:**

- En la actualidad, en los pliegos de cláusulas administrativas particulares elaborados en este Centro Directivo, se contempla que, en caso de igualdad de puntuación entre las empresas, tendrá preferencia en la adjudicación la empresa que cuente en su plantilla con un mínimo del 2% de trabajadores minusválidos, y en caso de persistir la igualdad, la que cuente con mayor número de minusválidos. A lo largo del presente año, en los expedientes tramitados por esta Dirección General, se modificarán los pliegos de cláusulas, de manera que, en caso de subsistir el empate, la propuesta de adjudicación se realice a favor de la empresa con mayor porcentaje de mujeres empleadas fijas en la fecha de presentación de la oferta.

- En cuanto a las Mesas de Contratación, se procura observar la paridad, si bien se debe señalar que algunos de sus miembros natos vienen determinados legalmente, cual es el caso del Presidente, y de los representantes de la Abogacía del Estado y de la Intervención Delegada.

- **Plantilla :**

- Las posibilidades que ofrece la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, con objeto de conciliar la vida familiar y profesional, se reflejan en las medidas de conciliación implantadas (Plan Concilia) y su seguimiento por los empleados públicos del Departamento.

- Durante 2009, se han puesto en marcha medidas específicas para la promoción de las mujeres, conociendo, en primer lugar, la situación de éstas a través de indicadores en los programas informáticos, que han mostrado el progresivo aumento de mujeres en los puestos directivos y predirectivos, observándose que en la actualidad el porcentaje de mujeres que ocupa puestos de libre designación en el Departamento se encuentra en torno al 60%, permitiendo estos datos, implantar acciones positivas de manera igualitaria y transversal.

- Respecto a la composición de los Tribunales de los procesos selectivos de selección de personal y en los concursos de traslados, en 2009 se ha implantado la paridad total y cruzada en la formación.

- Acción Social y Formación:

En el campo de la sensibilización y formación en la igualdad, se ha llevado a cabo un Plan de formación específico dentro del Plan de Formación de la Subsecretaría, con la realización de cursos sobre la Igualdad de Género, cuyos objetivos son la formación de los empleados públicos en el valor de la igualdad integral.

Así, se ha realizado el “Curso sobre la Igualdad de Género”, de 20 horas de duración, que se lleva impartiendo desde el año 2006, con una edición por año y un número de asistentes de 20 alumnos. Son cursos dirigidos a todos los empleados públicos de cualquier nivel o categoría profesional. Su objetivo es formar a los empleados públicos en el valor de la igualdad de género, analizar y conocer la aplicación de políticas de igualdad de oportunidades en la Administración; y comprender el significado del concepto de “género”, así como evidenciar la discriminación y sus consecuencias. En cuanto a su contenido, comprende el análisis y justificación de las Políticas de Igualdad de Oportunidades en la Administración.

ACTUACIONES

Para el año 2010, se tienen previstas las siguientes actuaciones:

- En la composición de las Mesas de Contratación y Comités Técnicos que puedan constituirse, se procurará la paridad entre hombres y mujeres. En caso de empate entre dos o más proposiciones la propuesta de adjudicación se hará, en último término, a favor de la empresa con mayor porcentaje de mujeres empleadas fijas en la fecha de presentación de la oferta.
- También se continuará en el conjunto del Ministerio con la aplicación de las medidas de conciliación y de acción positiva en el acceso a los puestos directivos y de alta dirección.
- Finalmente, también está previsto continuar con un Plan de formación específico para la realización de cursos sobre la Igualdad de Género.

Programa 131N “FORMACIÓN DE CUERPOS Y FUERZAS DE SEGURIDAD DEL ESTADO” Gestor: D.G. DE LA POLICIA Y GUARDIA CIVIL (Ámbito Guardia Civil).
--

SIITUACIÓN ACTUAL

En lo relativo a la situación actual de las mujeres en el Cuerpo de la Policía y de la Guardia Civil, podemos apreciar que mientras que en 2008 el número de solicitudes de ingreso de mujeres en las escalas de cabo y guardias era de un 15%, este año ha llegado al 17%. Y la previsión para 2010 es que sea de un 19%.

En cuanto al porcentaje de alumnas que participan en los cursos de formación organizados en el marco de este Programa, las alumnas en las dos escalas constituyeron un 10% en 2008. En 2009 se eleva a un 11%, mientras que la previsión de 2010 lo hace al 12%.

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

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.

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

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

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

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

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

La Jefatura de Enseñanza de la Guardia Civil ha incorporado a sus Planes y Programas formativos la igualdad y el género como materias docentes prioritarias, en los distintos niveles formativos: acceso, promoción y actualización.

Se ha incluido en los temarios de los procesos selectivos temas 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.

ACTUACIONES

Las actuaciones previstas para el 2010 son:

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

OBJETIVOS E INDICADORES QUE MIDAN ASPECTOS RELEVANTES Y ESPECÍFICOS DE LA VISIÓN DE GÉNERO.

Objetivos:

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

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

Indicadores:

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

Previsión de resultados:

- Mayor y mejor conocimiento en materia de análisis de género y de políticas de igualdad.
- Alcanzar en los procesos selectivos un porcentaje similar de mujeres ingresadas al de solicitantes.
- Alcanzar los siguientes valores/indicadores:

Instancias solicitud ingreso femeninos escala cabos y guardias/nº alumnos: 19%

Mujeres escala cabos y guardias/nº de alumnas: 12%

Mujeres escala superior/nº de alumnas: 12%

Programa 131P “DERECHO DE ASILO Y APÁTRIDAS”

Gestor: D.G. DE POLITICA INTERIOR

SITUACIÓN ACTUAL

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

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

Esta perspectiva se incluye igualmente en el Proyecto de Ley reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria.

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

1. Solicitantes de asilo:

AÑO 2008	SOLICITANTES DE ASILO
Mujeres	1.417
Hombres	3.100
TOTAL	4.517

2. Beneficiarios de protección internacional:

AÑO 2008	ASILO	PROTECCIÓN SUBSIDIARIA	TOTAL
Mujeres	68	35	102
Hombres	83	91	174
TOTAL	151	126	276

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

Programa 132A “SEGURIDAD CIUDADANA”

Gestor: D.G. DE LA POLICÍA Y GUARDIA CIVIL, (Ambito Guardia Civil)

SITUACIÓN ACTUAL

En la actualidad, el número de miembros de la Guardia Civil que, de manera específica, se dedican a tareas de atención y protección de las víctimas de violencia de género asciende a un

total de 554 Especialistas en el ámbito de Mujer – Menor (EMUME,s), que están distribuidos, a nivel nacional, en 256 Puntos de Atención Especializada (PAE's) de las Unidades Orgánicas de Policía Judicial (UOPJ).

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

La Guardia Civil presta servicios específicamente dirigidos a la mujer cuando ésta es víctima de violencia de género y se canalizan, bien a través de las Unidades de Seguridad Ciudadana, las más

cercanas a la población, o más especializadamente a través de los Especialistas en el ámbito Mujer – Menor (EMUME´s)

ACTUACIONES

Dentro de las distintas actividades y actuaciones se encuentran aquellas que se desarrollan específicamente para luchar contra la violencia de género y entra las que destacan las siguientes:

- Diseño de respuestas basadas en la necesidad de atender con inmediatez a las víctimas de violencia de género.
- Diseño de respuestas adaptadas a las circunstancias concurrentes y a la gravedad del hecho.
- Establecimiento de diferentes niveles de actuación y atención a las víctimas de la violencia de género, en los que participan la unidad territorial (Puesto), Jefatura de Compañía, Jefaturas de Comandancia, y los Puntos de Atención Especializada (PAE's) de las Unidades Orgánicas de Policía Judicial (UOPJ).
- Formación del personal que presta servicio en Unidades de Seguridad Ciudadana al objeto de que preste la atención y protección necesaria a las víctimas, y en la que cabe distinguir la formación especializada dirigida a los componentes de los EMUME´s y la formación general dirigida al resto de efectivos que prestan servicio en unidades de seguridad ciudadana.

Además, se pretende continuar en el desarrollo de una malla especializada en la atención a las víctimas de violencia de género, con la línea de actuación descrita, además de constituir nuevos Puntos de Atención Especializada (PAE,s) en equipos territoriales de Policía Judicial ya existentes y en aquellos equipos territoriales que se pudieran constituir en el futuro cubriendo todas las necesidades.

Programa 133A “CENTROS E INSTITUCIONES PENITENCIARIAS”

Gestor: SECRETARIA GENERAL DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS

SITUACION ACTUAL.

La situación de la Mujer en el ámbito penitenciario puede ser analizada desde diversas perspectivas:

- Edad

El 72% de las mujeres internadas tienen entre 21 y 40 años. Es decir, se encuentran mayoritariamente en período reproductivo. En la actualidad existen 227 menores con sus madres, durante su cumplimiento penitenciario. Para ellos se dispone de:

- 8 Unidades de Madres y una Unidad Familiar, en el interior de los recintos penitenciarios, distribuidas en 6 comunidades autónomas. (Adaptaciones de parte de los departamentos de mujeres).
- 7 Unidades dependientes, gestionadas por organizaciones no lucrativas, en el exterior de los centros y dirigidas a mujeres que cumplen la última parte de su condena (tercer grado).
- Una unidad, con capacidad variable de plazas, de internamiento provisional en cada uno de los departamentos de Mujeres de los centros penitenciarios, fuera de los aludidos en el punto primero de esta apartado, pero que no están adaptadas a la convivencia especial con los menores.
- Una unidad externa de madres en Palma de Mallorca con capacidad para 20 plazas inaugurada a principios de 2009.
- Además se tiene previsto inaugurar este año la unidad de madres de Madrid con 30 plazas y en 2010 las unidades de Madres de Valencia con 30 plazas y la de Canarias con 15 como objetivos más inmediatos.

- Nacionalidad

Con referencia a la nacionalidad, el 38,3% de las mujeres, son extranjeras, con una media de crecimiento de éstas últimas muy superior al de las españolas. No se dispone del dato de nivel de seguimiento académico por género y nacionalidad. Pero si sabemos en el 30,94% de las mujeres internadas se matricularon en enseñanzas de formación básica en el curso 2008/2009 y el 4,49%, en acciones de aprendizaje de español para inmigrantes.

- Infraestructuras

En el mundo penitenciario, las mujeres encarceladas han ocupado una posición secundaria en número respecto a los varones. Ello ha llevado parejo, por razones de eficiencia económica, hábitat similares a los de los varones (aunque en cada prisión haya existido siempre un módulo reservado para las mujeres, con referencia al cumplimiento de las condenas siempre han existido muchas menos prisiones de mujeres que de hombres, aunque cuando los ratios plaza mujer/ plaza hombre hayan sido muy similares).

Este menor número plantea problemas de coste en la construcción y gestión de instalaciones y equipamientos específicos en algunas provincias y zonas del Estado, lo que se traduce en que sufren una mayor lejanía y dispersión geográfica, pues se las ha concentrado en un menor número de centros; esto es, tienen más dificultades para cumplir condena en centros y dependencias próximas a sus entornos de arraigo y/o afectos y, además, disponen de menores oportunidades materiales de cumplir las fases finales de sus condenas en régimen de semilibertad, al carecer de dependencias adecuadas cercanas a su residencia habitual. Destaca que el 25,6% de las mujeres internadas en establecimientos penitenciarios están fuera de su comunidad y el 18,45 carece de arraigo declarado.

El sistema cuenta con centros para cumplimiento penitenciario en régimen ordinario y cerrado en ocho provincias en las que no dispone tan siquiera de módulos de mujeres. En 14 provincias y ciudades autónomas en que se dispone de instalaciones para cumplimiento penitenciario en semilibertad, a través de secciones abiertas o centros de inserción social, no se dispone de equipamientos específicos para mujeres.

La incorporación de la mujer, en porcentaje considerable, al mundo delincencial no es muy lejana en el tiempo y su actividad criminal es, generalmente, de menor entidad y trascendencia social.

No cabe duda de que en estos últimos años se han operado cambios importantes en el incremento de estos porcentajes y ello ha llevado también a Instituciones Penitenciarias a importantes cambios en sus infraestructuras para corregir, dentro de lo posible, esta situación anómala.

Una de las acciones emprendidas en este cambio de infraestructuras se pone de manifiesto en las nuevas prisiones “Prisiones Tipo”, modernas estructuras de reciente creación que están basadas en la premisa de igualdad: los módulos de mujeres son idénticos al resto, y tanto ellas como los reclusos podrían participar de las mismas oportunidades laborales, formativas y de ocio. Este modelo, dotado de los más modernos equipamientos y servicios, ha mejorado sustancialmente la calidad de vida de sus beneficiarias.

Además, se ha potenciado, y se continúa incrementando la creación de Unidades de Madres donde puedan convivir éstas con sus hijos y alejar a estos últimos de la atmosfera penitenciaria.

Los datos existentes a finales de 2008, señalaban que las mujeres eran el 8,32% de la población penitenciaria total internada en los centros dependientes de la Administración General del Estado y existían a la misma fecha tres establecimientos exclusivos para mujeres; Brieva (Avila), Alcalá de Guadaíra (Sevilla) y Madrid I, mujeres. Las restantes dependencias son: módulos que se ubican dentro de los complejos penitenciarios, en departamentos separados de los hombres, y en algunos casos módulos mixtos en establecimientos para ejecutar programas específicos de tratamiento en módulos terapéuticos (Villabona y Valencia zona de penados) y en la Comunidad Terapéutica para el módulo experimental de formación profesional (Valencia zona de penados), y también para evitar la desestructuración familiar en un módulo de parejas con hijos en el establecimiento de Madrid VI - Aranjuez.

- Perfil

En relación con el perfil criminológico de la delincuencia femenina, en las mujeres predominan de los delitos contra la salud pública (48,2%), esencialmente por relación con drogas, y de carácter socio-económico (31,7%). Comportamiento diferenciado del de los hombres, en que los primeros delitos se sitúan en el 8,1%, y los segundos en el 37,7. La tipología delictiva es menos severa que en los

hombres, esto es son porcentualmente menos proclives a la comisión de delitos graves (contra las personas, contra la libertad sexual).

A pesar de ello, en algunos aspectos la situación de desventaja persiste tenazmente en este sistema en relación a la atención que reciben. Su menor presencia y notoriedad y el hecho de que la planificación y gestión penitenciaria se dirige a la mayoritariamente a los hombres añaden dificultades adicionales a las mujeres.

Los mecanismos de control y seguridad, de que se han dotado (adecuados, si acaso, a un determinado perfil criminal masculino), no lo son, en absoluto, para la generalidad de las mujeres presas, y mucho menos para los hijos que comparten, en algunos casos, el internamiento con sus madres. Aún en estos centros se está muy lejos de encontrar la deseada paridad, pues las dificultades organizativas impiden que puedan disfrutar de determinadas zonas y servicios, o participar de algunas actividades y programas y lo más preocupante, la imposibilidad de introducir criterios de separación y clasificación para los diferentes perfiles criminales, o de edad, o por sus características penitenciarias, etc.

Esta descripción difiere significativamente en los tres establecimientos exclusivamente femeninos, donde el régimen y la organización general se enfocan a las peculiaridades de la población a la que se dirigen, y al ser más reducidos reciben una atención más cercana, eficaz y personalizada. Aunque arrastran la enorme dificultad de que su diseño y construcción no fue planificada para este uso, lo que impide en cierta medida una adecuada separación interna, y mantienen una estructura y mecanismos de seguridad excesivamente rígidos y carcelarios.

Nuestro marco legal penitenciario pretende ser igualitarista en cuanto al género. Salvo en lo referente a separación por sexos en el internamiento o en la consideración de situaciones especiales, la maternidad casi exclusivamente, no contempla diferencia alguna entre hombres y mujeres. Sin embargo, persisten otras graves diferencias penitenciarias en cuanto a género, derivadas fundamentalmente del no reconocimiento o desconocimiento de la diferencia, tanto en las condiciones de entrada al sistema, como en las de estancia y salida del mismo.

Sus características personales, y otras razones sociales que fundamentan la exclusión social, son las que hacen a la mujer plenamente vulnerable a su intromisión en actividades delictivas de índole económica. En el ámbito familiar, recaen frecuentemente en ella las responsabilidades de los hijos no emancipados o personas dependientes, el mantenimiento de la unidad familiar o su sostenimiento económico. Factores que tuvieron fuerte incidencia en la comisión del delito y que se agravan irremediabilmente con el encarcelamiento, tiñendo su estancia de incertidumbre, angustia y culpabilidad.

Por otro lado, el fuerte impacto que están adquiriendo los delitos enmarcados dentro de la denominada violencia de género, como fenómeno social de difícil solución, nos estimula en la tarea de trabajar desde el ámbito penitenciario para facilitar, con los medios que disponemos, su erradicación.

Hoy sabemos de la altísima frecuencia que jalonan el historial de las mujeres encarceladas los episodios de abusos sexuales y maltrato familiar y de pareja; y la relación directa que estas experiencias han tenido en su historial delictivo y las consecuentes secuelas físicas y psicológicas que acarrearán. Instaurar en cada Establecimiento penitenciario con mujeres reclusas un programa específico de asistencia médica, social y psicológica para estas mujeres internadas es una prioridad de este plan de acción. Aprender a prevenir y contrarrestar situaciones de dependencia tendrá un efecto sobre su propio bienestar, y lo que no es menos importante, un efecto de sinergia positiva hacia sus propias hijas/os.

La Administración penitenciaria tiene, además, la responsabilidad y la oportunidad de contribuir a la estrategia general de igualdad con la creación e implementación, en todo el territorio, de programas de tratamiento penitenciario para condenados por delitos de violencia de género y agresores en el ámbito familiar, pues un tratamiento integral del problema nos dará la medida de su eficacia.

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La finalidad de este programa desde la perspectiva de género es la reeducación de las mujeres privadas de libertad durante el tiempo de su reclusión, y la de posibilitar su reinserción social cuando aquella termine, según resulta de lo establecido en la Ley Orgánica 1/1979 General Penitenciaria de 26 de septiembre.

La Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, en sintonía con la acción del Gobierno y las normas y recomendaciones nacionales e internacionales, ha comprometido entre sus objetivos el desarrollo y ejecución del Programa de Acciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Ámbito Penitenciario, aprobado el 20 de noviembre de 2008.

El “Programa de Acciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el Ámbito Penitenciario” nace del compromiso de la Secretaría General (SGIP) de elaborar y ejecutar un ambicioso proyecto para fomentar la plena igualdad en su campo de responsabilidad. Igualdad que se traduce en atajar aquellas situaciones y circunstancias que perpetúan, aún hoy en día, un trato discriminatorio de las mujeres en la ejecución penitenciaria, pero sobre todo, contribuir a romper las barreras sociales y personales que pudieran dificultar una adecuada inserción social y el pleno ejercicio de sus derechos de ciudadanía.

El Programa se articula en torno a tres grandes objetivos: Reeducación y reinserción social de presos; Retención y custodia y Potenciación del régimen abierto y Medidas alternativas para la preparación de la vida en libertad.

Algunas de las actividades incluidas en el Programa para la consecución de dichos objetivos, están relacionadas con ámbitos de aplicación preferentes propuestos en materia de igualdad, como son:

Educación,

Salud,

Mercado Laboral,

Conciliación de la vida personal, laboral y familiar y

Violencia de género.

El Plan incluye propuestas en relación, no solo con las mujeres internadas, sino gran parte del conjunto de elementos que intervienen en el proceso penitenciario y social de integración y, de forma especial, del empleo público:

- Para la totalidad de las mujeres bajo responsabilidad penitenciaria, se propone acometer un programa de guía y tutela personal, mediante su implicación en proceso continuo de logros consolidables desde el grado de dependencia que presentan hacia la autonomía personal, a través de una combinación de Programas de servicios sociales, formativos, y de intervención personal. Se trata de conseguir que el tiempo en prisión sea un tiempo de crecimiento personal en distintas áreas:

-En el área social, diseñar para un protocolo de acogida inmediata para la atención a las problemáticas acuciantes que representan el ingreso en prisión, y el fortalecimiento o restauración del entorno familiar, o búsqueda de recursos sociales alternativos.

-En el plano de intervención educativa, cubre todas las áreas desde el entrenamiento y adquisición de habilidades básicas personales, a los distintos niveles escolares, de formación profesional, instrucción laboral, etc, sin olvidar la promoción cultural y deportiva y utilización creativa del ocio. Todo aquello capaz de incidir en una mejor y más completa capacitación que asegure una adecuada inserción laboral

-En la intervención personal, además de los programas de promoción de la salud, drogodependencia, etc., se pone en primer plano de prioridad en el fomento de la autonomía personal y de prevención de la violencia y/o la explotación económica, sexual, etc, con la exposición de modelos conductuales que promueven la independencia en la vida afectiva, sexual y económica.

-Este esfuerzo debe llegar a todos los perfiles de diversidad: integración de las internas extranjeras, programas de jóvenes, de personas mayores y discapacitadas, etc.

-La maternidad en prisión requiere un abordaje específico que se realiza con la creación de Unidades para madres con hijos ubicados fuera de los establecimientos penitenciarios ordinarios. La finalidad primordial de estas unidades es la mejora de las condiciones de desarrollo físico, madurativo y psicológico de los hijos de mujeres sujetas a sanción penal. Se trata de obtener la máxima normalización en la vida de los menores allí ingresados.

El Programa propuesto tiene como guía moral en su ejecución las recomendaciones dictadas expresamente para la población penitenciaria femenina de las nuevas Normas Penitenciarias Europeas (Rec (2006)2 del Comité de Ministros de los Estados Miembros) que inciden en la necesidad de respetar las necesidades de las mujeres ingresadas, entre otras a nivel físico, profesional, social y psicológico. También el 10º Informe General de Actividades del CPT (Comité contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes, del Consejo de Europa) de 1999, que dedica un capítulo especial a las condiciones exigibles un régimen penitenciario respetuoso con la condición femenina. Finalmente, debido a su gestación paralela, está plenamente alineado con la Resolución del Parlamento Europeo “Sobre la situación especial de las mujeres en los centros penitenciarios y las repercusiones de la encarcelación de los padres sobre la vida social y familiar”

En clave política, sigue los parámetros establecidos en la mayoría de los planes de igualdad aprobados por distintas Administraciones del Estado. También recoge como propios los objetivos de Igualdad y Género formulados en las Administraciones Públicas, a través del Plan CONCILIA y otros instrumentos legales.

En cuanto a sus propuestas penitenciarias referidas a las mujeres internadas, el presente Programa se inscribe en el marco de las iniciativas y recomendaciones del proyecto MIP Project. “Women, Integración and Prison, 2002.2005”, formuladas al Consejo de Europa para garantizar la Inclusión Social y la Estrategia de Género en las políticas penales y penitenciarias de los estados de la UE.

Por último, integra, como parte de la política penitenciaria de igualdad, el desarrollo de medidas y programas de tratamiento dirigidos especialmente a las víctimas de violencia de género que se encuentran internadas, y los agresores, en su cumplimiento penitenciario.

ACTUACIONES

Dentro de los objetivos de actuación del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito penitenciario, que consta de 122 acciones, se detallan aquellas actuaciones relacionadas con los ámbitos de aplicación preferentes en materia de igualdad.

Ámbitos de aplicación preferentes:

- Educación

1.1 Planes de integración escolar, formativa

- Incentivar el acceso de las mujeres al dominio de las técnicas instrumentales básicas y acceso al Graduado Escolar.
- Promover medidas que faciliten la incentivación del acceso a las mujeres internas a los distintos niveles de cualificación educativa.
- Desarrollo de iniciativas específicas de mantenimiento de las acciones educativas para las mujeres en régimen cerrado.
- Desarrollo de iniciativas específicas de acceso de las mujeres a la informática y la sociedad de la información.
- Estímulo a la formación de grupos educativos mixtos y técnicas de trabajo en grupo, de composición mixta.
- Desarrollo de iniciativas de fomento e iniciación a la lectura entre las mujeres internadas.
- Establecimiento de servicios de orientación laboral y profesional dirigidos especialmente a la configuración de itinerarios profesionales y especializado en el mercado laboral de mujeres.
- Promoción de la participación de las mujeres internas en las acciones de capacitación profesional.
- Garantía de acceso de las mujeres a las acciones de cualificación de mayores expectativas de inserción.
- Concreción de medidas positivas de acceso a las acciones de cualificación.
- Fomento del acceso a las mujeres internas a certificaciones de profesionalidad.
- Desarrollo de convenios con empresas y Administraciones para el fomento de la práctica profesional de las mujeres internadas.
- Se adoptarán las medidas de seguridad necesarias para asegurar la igualdad en el acceso a la información.

- Creación y Producción Cultural y Artística

- Deportes

1.2 Planes de integración cultural, deportiva y de ocio

- Estimular la cooperación con las administraciones territoriales y asociaciones comunitarias para el fomento, desarrollo, promoción y práctica deportiva y cultural de las mujeres internadas e integración en competiciones y actividades culturales con la población de mujeres del entorno.
- Elaboración e implementación de criterios que faciliten el acceso de las mujeres a las representaciones deportivas y culturales en condiciones de igualdad.

- Implantación de medidas que aseguren la igualdad de acceso con los hombres a la práctica deportiva.
- Estimular la participación de las mujeres en programas de creación artística y desarrollo cultural, al tiempo que cuestionen críticamente los condicionantes que el género les impone como mujeres.
- Potenciación de la práctica deportiva federada y Fomento de la formación de monitoras deportivas con titulación oficial, en las especialidades deportivas de mayor demanda para las mujeres.

- Mercado Laboral

1.3 Integración laboral, planes de empleo e inserción laboral. Contribuir a mejorar la insertabilidad de las mujeres insertadas mediante programas de cualificación profesional, orientación laboral, acceso al trabajo penitenciario y adquisición de experiencia laboral.

- Elaboración e implantación de estrategias de acción positiva en el acceso al empleo penitenciario de las mujeres internas, que aseguren su igualdad de derechos.
- Promoción y apoyo a iniciativas empresariales penitenciarias adaptadas a las condiciones de las mujeres con menor capacitación profesional.
- Realización de 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.
- Impulso a la aplicación de medidas de sensibilización, prevención y represión de los comportamientos sexistas, violentos y de presión moral en el trabajo penitenciario.
- Fomento de la participación de las mujeres internas en los comités de seguridad y prevención.
- Promoción de la participación de las mujeres internas en los instrumentos de participación de los trabajadores y trabajadoras en la determinación de sus condiciones de trabajo.
- Seguimiento expreso sobre la igualdad retributiva y de trato en el empleo penitenciario.
- Se adoptarán las medidas de seguridad necesarias para asegurar la igualdad en el acceso al empleo penitenciario.
- Implantación de un sistema de becas que promueva el aumento del número de mujeres internadas acogidas al sistema de formación y cualificación profesional en el exterior.
- Fomento de la participación de mujeres con los programas penitenciarios de acompañamiento a la inserción.
- Integración de medidas especiales que promuevan la participación de mujeres en el programa emprendedores, acompañándolas en el desarrollo de proyectos empresariales autónomos.
- Fomento del asociacionismo empresarial cooperativo de mujeres excarceladas.

- Conciliación de la vida personal, laboral y familiar

1.4 Atención al desarrollo de la maternidad en prisión

- Puesta en marcha de nuevas unidades penitenciarias externas a los Centros para el cumplimiento de las internadas con sus menores, adaptadas a la estancia con sus madres.
- Eliminar o disimular, en la medida de lo posible, los elementos o signos carcelarios que aportan dureza al ambiente, el ruido ambiental (megafonía, ruido de cerrojos) y otros distintivos, como los uniformes, cuando sea posible.
- Garantizar durante el período de embarazo la asistencia a cursos básicos de preparación para el parto.
- Potenciar los convenios para la asistencia de los hijos menores de las internas su integración en los recursos escolares de la comunidad.
- Potenciar las escuelas madres/padres para mejorar el conocimiento de la maternidad en todas sus facetas.
- Garantizar la asistencia de las madres a actividades formativas y laborales, no exclusivamente centradas en su papel maternal.

- Violencia de género

Planes para favorecer la erradicación de la violencia de género y paliar sus consecuencias

1.5 Disminuir la vulnerabilidad de la mujer reclusa, en general, a sufrir situaciones de violencia y/o dependencia

- Impulsar actividades de desarrollo cognitivo sobre los factores culturales que sustentan la desigualdad sexual: análisis de mitos y prejuicios ligados al sexo y al género; de prevención de la violencia y/o explotación sexual; desarrollo de la independencia económica.
- Exposición de modelos conductuales que promueven la independencia en la vida afectiva, sexual y económica de la pareja.
- Crear una guía de recursos sociales comunitarios de apoyo a las mujeres, y promover su conocimiento y difusión generalizada.

1.6 Programas específicos para mujeres con un historial de violencia de género

- Programar una formación específica para los trabajadores y componentes de los equipos sanitarios y de tratamiento en el conocimiento e intervención en situaciones de maltrato.
- Crear desde los servicios centrales, un protocolo de detección de mujeres sometidas a situaciones de maltrato familiar y/o de pareja, que permita detectar esta problemática en el momento del ingreso o a lo largo de su permanencia en el mismo.

-Instaurar en cada Establecimiento penitenciario con mujeres reclusas un programa específico de asistencia médica, social y psicológica para las mujeres internadas con un historial de violencia de género.

-Instruir, mediante formación específica, a los equipos sanitarios y de tratamiento de los centros para identificar las sintomatologías derivadas del estrés postraumático como consecuencia de anteriores episodios de violencia y maltrato e instaurar una atención especializada hacia aquellas mujeres que acarrean secuelas tales como depresión, sobremedicación, drogodependencia, conductas asociales o tendencias autolíticas, etc.

-Crear, mediante los correspondientes convenios, un servicio de atención inmediata (defensa de la mujer, servicios comunitarios, etc) a aquellas mujeres que ingresan en prisión tras la comisión de delitos contra personas en la figura de su maltratador.

1.7 Programas de personas condenadas por violencia de género

La Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la Violencia de género, recoge en su título IV un tratamiento de lo que denomina tutela penal y en su artículo 35 la llamada sustitución de penas, que ha implicado la modificación de varios artículos del Código Penal por el que, según el art. 88 del Código Penal, la pena de prisión sólo podrá ser sustituida por la de trabajos en beneficio de la comunidad. En estos supuestos, el Juez o Tribunal impondrá adicionalmente, además de la sujeción a programas específicos de reeducación y tratamiento psicológico, la observancia de las obligaciones o deberes previstos en las reglas 1.^a y 2.^a, del apartado 1 del artículo 83 de este Código.

Instituciones Penitenciarias, de conformidad con el artículo 25.2 de la Constitución y el artículo de la Ley 1/1979, de 26 de septiembre, General Penitenciaria, tiene como fin primordial conseguir la reeducación y reinserción social de las personas sometidas a penas y medidas de privatización de libertad mediante un tratamiento resocializador. Es pues, actor principal en los temas desarrollados en la citada Ley Orgánica 1/2004, y en su aplicación a los penados condenados a medidas sustitutorias está desarrollando numerosos programas para los que se han contratado 50 psicólogos y 95 trabajadores sociales con los que colaboran ONGs y otras Instituciones. El coste que personal que sufragan Instituciones Penitenciarias por el desarrollo de estos programas asciende a 2.529.830 euros, para los psicólogos, y 3.348.240 euros para los trabajadores sociales. Acciones específicas:

-Creación e implementación, en todos los territorios, de programas de tratamiento penitenciario para condenados por delitos de violencia de género y agresores en el ámbito familiar

-Diseñar un protocolo de atención inmediata para aquellos que ingresen en prisión por actos de agresión en el ámbito familiar o de pareja, para afrontar posibles riesgos de autolisis y facilitar la permeabilidad a su inclusión en programas de maltrato

-Desarrollo y extensión, a todos los territorios, de programas de tratamiento penitenciario en comunidad, para agresores de género condenados a medidas alternativas.

- Utilización de medios de control telemático en el cumplimiento de sus condenas, cuando así se disponga por la autoridad judicial
- Garantía de disponibilidad de puestos para la ejecución de condenas a trabajos en beneficio de la comunidad, para agresores de género.

Por último, el nivel previsto de consecución de los objetivos es del 100% durante el desarrollo del programa.

Programa 133B “TRABAJO, FORMACIÓN Y ASISTENCIA A RECLUSOS”

Organismo 201 TRABAJOS PENITENCIARIOS Y FORMACION PARA EL EMPLEO (OATPFE)

SITUACIÓN ACTUAL

En relación a la Formación, Orientación y Acompañamiento el número de internos/as que han participado en estas acciones en 2008 ha sido de:

-Formación profesional para el empleo en el interior del Centro Penitenciario

- 660 cursos de formación para el empleo
- Expedición del título de homologado en el exterior
- 16.758 beneficiarios
- Finalizan los cursos el 67%
- Total: 89% hombres, 11% mujeres

-Formación profesional para el empleo en el exterior del Centro Penitenciario

- 121 acciones formativas en el exterior
- 756 beneficiarios
- Finalizan el 87%
- Total: 84% hombres, 16% mujeres.

-Formación y orientación laboral

- 73 módulos de orientación para la inserción laboral
- 1.095 beneficiarios
- Finalizan el 86%
- Total: 89% hombres, 11% mujeres

-Acompañamiento para la inserción

- 1.654 beneficiarios
- Total: 89,6% hombres, 11,4% mujeres.

Del estudio llevado a cabo en el primer trimestre del año 2009, sobre porcentajes de internos e internas trabajadores/as en los Centros Penitenciarios, se ha comprobado que de los 11.336 internos trabajadores en talleres productivos, 10.268 son hombres y 1.068 son mujeres.

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
POBLACION PENITENCIARIA	60.746	5.349	66.095
INTERNOS TRABAJADORES/AS	10.268	1.068	11.336
PORCENTAJE	16,90%	19,96%	

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Desde la perspectiva de género, la finalidad de este Programa es conseguir una mayor Formación Profesional y un aumento de la Empleabilidad de las mujeres privadas de libertad durante el tiempo de su reclusión para posibilitar su reinserción social cuando aquella termine.

Algunas de las actividades incluidas en el Programa, están relacionadas con ámbitos de aplicación preferentes propuestos en materia de igualdad, como son:

-La gestión de la Formación para la Inserción Laboral que, en este momento, se traduce en itinerarios completos de formación que comprenden acciones de formación profesional ocupacional, programas de orientación laboral y de acompañamiento para la inserción.

-La gestión del Trabajo Productivo en los Centros Penitenciarios, a cuyo efecto gestiona los talleres de los mismos a través de tres procedimientos:

- 1- Producción de bienes que son comercializados en el mercado, por cuenta y riesgo del Organismo.
- 2- Colaboración con empresarios externos para la gestión de talleres.
- 3- Gestión de servicios penitenciarios: cocinas, economatos, panadería, actividades auxiliares, etc

ACTUACIONES

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

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

Por último, señalar que las actuaciones que darán contenido a los objetivos en materia de igualdad en los talleres productivos son por una parte la ampliación de talleres ya existentes y que como consecuencia de este principio se tendrá en cuenta a la hora de elegir internas trabajadoras.

El nivel previsto de consecución de los objetivos es del 100% durante el desarrollo del programa.

Programa 134A “PROTECCIÓN CIVIL”

Gestor: D.G. DE PROTECCION CIVIL Y EMERGENCIAS

SITUACIÓN ACTUAL

El número de bomberos existentes en España asciende a casi 5.000 efectivos entre profesionales y voluntarios, siendo el número de mujeres pertenecientes a este cuerpo sólo de 165. En relación con el voluntariado, sobre una cifra estimada de 23.000 efectivos el número de mujeres es del 35%. El porcentaje es mayor llegando incluso al 50% en el caso de técnicos como son psicólogos, médicos, etc.

No obstante, y al margen de lo anterior, durante el año 2008, el número total de mujeres que han recibido formación en la Escuela Nacional de Protección Civil asciende a 1.341, sobre un total de 7.342 alumnos.

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La finalidad de este programa desde la perspectiva de género es conseguir un incremento del número de mujeres que se dedican a los distintos aspectos relacionados con la protección civil, para el año 2010.

ACTUACIONES

Para el cumplimiento de dicha finalidad, se van a promover las siguientes actuaciones para el 2010:

- Un mayor conocimiento de la carrera profesional de bombero a través de encuentros formativos para promover la participación de las mujeres en las pruebas de selección.
- Acciones formativas específicas para mujeres en el terreno de la prevención, atención psicológica; en este punto dado que el colectivo en número es similar al de los hombres dedicados a estas actividades, se puede realizar acciones de discriminación positiva que favorezcan la promoción de la mujer.
- En el colectivo de Fuerzas Armadas y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Ministerio de Defensa y de Interior, adecuar la acción formativa de la Escuela Nacional de Protección Civil a las campañas de incorporación de la mujer que realizan ambos Ministerios.

Para ello se realizarán:

- 5 jornadas explicativas para fomentar la incorporación a la carrera profesional de bomberos: 2000 euros.
- Acciones formativas dirigidas a los cuerpos técnicos: psicólogos, médicos y demás cuerpos técnicos.
- 10 cursos específicos, a 2.000 euros cada uno, con 20 alumnas por curso.
- Y en cuanto al colectivo de Fuerzas y cuerpos de Seguridad se firmará un convenio con Policía, Guardia Civil y Defensa para colaborar en la promoción de políticas de igualdad.

Programa 131N “FORMACIÓN FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD DEL ESTADO”

132A “SEGURIDAD CIUDADANA”

132C “ACTUACIONES POLICIALES EN MATERIA DE DROGA

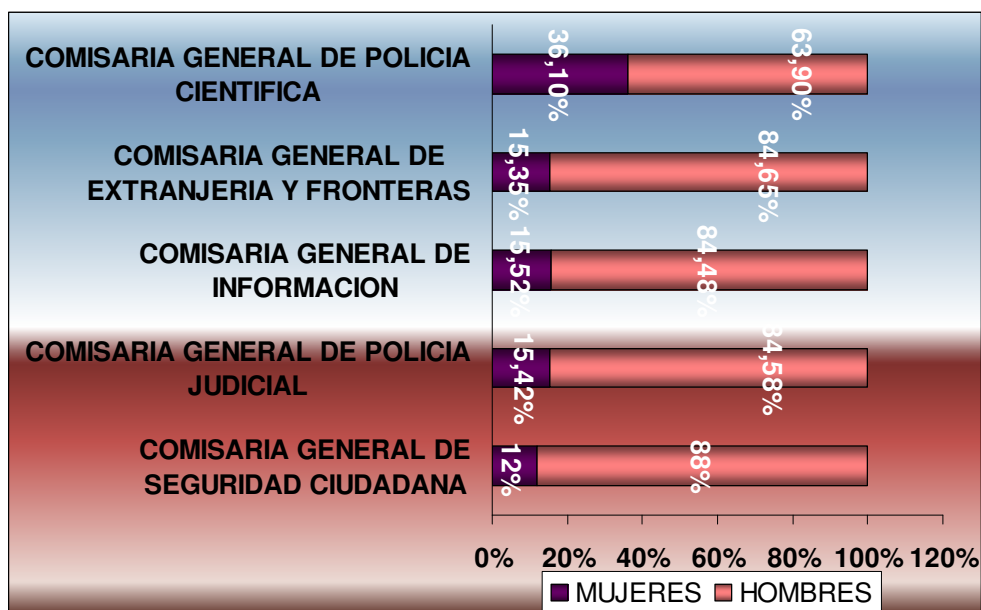
Gestor: D. G. DE LA POLICIA Y DE LA GUARDIA CIVIL (Ámbito Policía)

SITUACIÓN ACTUAL

Desde el año 1979 en el que la mujer se incorporó en el Cuerpo Superior 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 CNP. Así, en enero de 2008, las mujeres suponían el 9% del total. A fecha 1 de junio de 2009, son el 10% con respecto a la totalidad, un punto porcentual más, que supone la cantidad de 1.142 mujeres.

Categoría	Ocupación	Hombres	Mujeres
Comisario Ppal	125	125	0
Comisario	339	330	9
Inspector Jefe	2.162	2.095	67
Inspector	3.58	3.257	501
Subinspector	4.253	3.918	335
Oficial de Policía	5.591	4.981	610
Policía	41.590	37.312	4.278
Facultativo	150	121	29
Técnico	128	89	39
TOTAL	58.096	52.228	5.868

En cuanto a las áreas de actividad, Comisarías Generales, la distribución de la ocupación de puestos de trabajo es la siguiente:



La Comisaría General de Policía Científica, con un porcentaje del 36.1% en la ocupación de puestos de trabajo por mujeres, destaca muy por encima del resto; mientras que, a "sensu contrario", es la Comisaría General de Seguridad Ciudadana, la de menor ocupación con un 12%.

En materia de violencia de género el Cuerpo Nacional de Policía cuenta con unidades especiales, las UPAP, SAF y SAM.

Actualmente existen 90 Unidades, contabilizando el total de 81 SAM (Servicio de Atención a la Mujer) y SAF (Servicio de Atención a la Familia), integradas por 618 funcionarios, de los cuales 299 son mujeres, lo que supone un 48,53% de ocupación femenina.

Las Unidades de Prevención, Asistencia y Protección (UPAP) a las mujeres víctimas de malos tratos existen en la práctica totalidad de las plantillas policiales. Sus efectivos ascienden a 537, de los que 20 son funcionarias en situación de activo. El bajo porcentaje de ocupación femenina en las UPAP se debe a que estos puestos de trabajo están asignados para funcionarios en situación administrativa de segunda actividad con destino.

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La finalidad de este Programa desde la perspectiva de género es que la mujer tenga una mayor participación en cuantas actividades de decisión hayan de tomarse (puestos de dirección, tribunales, comisiones de valoración, etc.).

En este sentido, es reseñable el hecho de que de las 9 funcionarias que actualmente ostentan la categoría de comisaría del CNP, 2 ostenten el rango de Subdirector general o asimilado (Unidad de Coordinación del CNP y Unidad Central de Inteligencia Criminal) y otras 2 desempeñen el cargo de

Jefa Superior de Policía, y el resto ocupa puestos de dirección de niveles 28 y 29. En cuanto las mujeres pertenecientes a la Escala Ejecutiva, con carácter general y salvo alguna excepción, desempeñan cargos de responsabilidad.

Por otra parte, continúa un aumento del equilibrio de género en los tribunales de selección y promoción, así como en las comisiones de valoración de los diferentes concursos de provisión de puestos de trabajo.

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

ACTUACIONES

Para el año 2010, el Cuerpo Nacional de Policía tiene previsto el incremento de 300 puestos de trabajo de funcionarios destinados en las Unidades UPAP, de acuerdo con los objetivos fijados en el Plan Estratégico Institucional 2009-2012, es.

Por otro lado, el gasto total previsto para 2010 por la Dirección General de la Policía y de la Guardia Civil -ámbito CNP- en materia de violencia de género asciende a 46,81 millones de euros, un 1,61 % más que en el 2009, con 1,46 millones de euros de incremento neto, con el desglose que se refleja a continuación:

GASTOS EN MATERIA DE VIOLENCIA DE GÉNERO				
	Previsión		Desviación	
CAP. I Gastos de Personal	2009	2010	Absoluta	Relativa
GASTO DEL PERSONAL	45.068.105,92	46.534.353,06	1.466.247	3,25
FORMACIÓN	87.353,80	87.353,80		0
TOTAL	45.157.468,72	46.623.716,86	1.466,248	1,61
CAP. VI Inversiones Reales				
INVERSIONES	195.000	195.000		0
TOTALES	45.352.468,72	46.818.716,86	1.466.248	1,61

OBJETIVOS E INDICADORES QUE MIDAN ASPECTOS RELEVANTES Y ESPECÍFICOS DE LA VISIÓN DE GÉNERO

Los indicadores del programa son los propios porcentajes de ocupación, cuyas estadísticas se elaboran con carácter mensual.

SECCIÓN 18. MINISTERIO DE EDUCACIÓN

Programa 144A “COOPERACIÓN, PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN CULTURAL EN EL EXTERIOR”
Gestor: DIRECCION GENERAL DE RELACIONES INTERNACIONALES ¹

SITUACIÓN ACTUAL

Desde la perspectiva de género, los datos correspondientes a las actividades más importantes financiados con cargo a este Programa son:

Actividad	Mujeres	Hombres
Auxiliares de conversación	1.146	184
Profesores en Institutos Bilingües	55	76
Profesores Visitantes (EEUU y Canadá)	229	101

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La finalidad de este Programa desde la perspectiva de género es potenciar y ampliar la presencia española en el mundo a través de nuestra lengua y cultura, fomentando el incremento del número de mujeres profesoras de nuestra lengua y exponentes de nuestra cultura.

ACTUACIONES

A través de este Programa se financiarán en 2010 actividades de cooperación e intercambio cultural y educativo, así como actividades de formación y perfeccionamiento de profesoras extranjeras de español en diversos países tanto de Europa Central y Oriental, como de Australia o China.

OBJETIVOS E INDICADORES QUE MIDAN ASPECTOS RELEVANTES Y ESPECIFICOS DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Los indicadores se materializarían en el número de personas, desglosado por sexos, que tienen acceso a esta formación, tanto desde el punto de vista del profesorado como de los alumnos extranjeros.

¹ Este Programa siempre ha sido gestionado por la Secretaría General Técnica del Departamento. Sin embargo, en el recientemente aprobado Real Decreto 1086/2009, de 3 de julio, por el que se modifica y desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Educación, se ha creado la nueva D.G. de Relaciones Internacionales, que asume el ejercicio de estas competencias y que en el ejercicio 2010, será la gestora de este Programa presupuestario.

Programa 321M “DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE EDUCACIÓN”

Gestor: CONSEJO ESCOLAR DEL ESTADO ²

SITUACIÓN ACTUAL

La última reforma de la composición del Consejo Escolar del Estado, recoge el mandato de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas contra la Violencia de Género indicando que serán Consejeras una representante de las organizaciones de mujeres con implantación en todo el territorio del Estado, una representante del Instituto de la Mujer y dos personalidades de reconocido prestigio en la lucha para la erradicación de la violencia de género.

El análisis de la composición del Consejo Escolar del Estado arroja el siguiente resultado, (se han excluido las representantes del grupo de la mujer):

- Representantes del profesorado: 35% de mujeres
- Representantes de los padres de alumnos: 41% de mujeres
- Representantes de los alumnos: 25% de mujeres
- Representantes del personal de administración y servicios: 50% de mujeres
- Representantes de los titulares de centros docentes privados: 0% de mujeres
- Representantes de las centrales sindicales: 25% de mujeres
- Representantes de las organizaciones empresariales: 50% de mujeres
- Representantes de la Administración educativa: 50% de mujeres
- Representantes de las Universidades: 0% de mujeres
- Personalidades de reconocido prestigio : 50% de mujeres
- Entidades locales: 75% de mujeres
- Presidentes de Consejos Escolares Autonómicos: 30% de mujeres

Estos porcentajes han variado sustancialmente desde el año 2006, en el que se realizó el último análisis. Se percibe un notable incremento de la presencia femenina en su composición, aunque algunos aspectos de la misma todavía son un reflejo de la distribución por sexos no sólo en el ámbito educativo, sino también en el ámbito laboral en general.

En este sentido, puede observarse que no existen representantes mujeres en el grupo de titulares de centros privados docentes.

² Este Programa de servicios generales es gestionado por los distintos servicios presupuestarios del Departamento. No obstante, a efectos de la Memoria de Impacto de Género de los Presupuestos, se ha considerado que la información relativa al Consejo Escolar del Estado puede ser más relevante.

En lo que respecta al sector docente puede afirmarse que, a grandes rasgos, existe una feminización del mismo, especialmente, en los niveles inferiores de la enseñanza, que se va transformando en la tendencia contraria conforme se avanza hacia los niveles superiores. No obstante, ello contrasta con la escasa presencia femenina en los órganos de dirección de los centros educativos, que aunque ha aumentado en los últimos años, sigue sin guardar proporción con el número de mujeres docentes en todos los niveles. Así, puede afirmarse que en todos los niveles educativos es mayor la proporción de hombres en la dirección que la proporción de hombres entre el profesorado. Este aspecto llega a su punto extremo en el ámbito universitario en el que la cifra de mujeres rectoras se sitúa en torno a un 5% (la representación en el Consejo Escolar es de un 0%). A la vista de estos datos no sorprende el hecho de que la representación femenina en los grupos docentes y de Universidad sea baja en proporción al número de docentes mujeres, en tanto que éstas desempeñan minoritariamente puestos de representatividad en los órganos de participación democrática en el ámbito educativo y, en consecuencia, en un órgano de representación como es el Consejo Escolar del Estado.

Más llamativo resulta el hecho de que la representación de las mujeres en el grupo de alumnos tan sólo alcance un 25% y ello a pesar de que la presencia global femenina en los distintos niveles educativos es igual o superior a la masculina.

Por último, se observa un importante aumento de presencia femenina tanto en las organizaciones empresariales como en la Administración educativa y en las entidades locales. El Consejo Escolar del Estado ha mantenido de forma tradicional una postura unitaria respecto a la necesaria igualdad entre personas de distinto género en nuestra sociedad. Por ello, en sus Informes, dictámenes y propuestas se aprecia la importancia y el interés que este aspecto suscita en la institución. La potenciación de visiones educativas igualitarias para el alumnado de ambos sexos ha sido una constante en sus distintos Informes, en el convencimiento de que mediante la interiorización de los valores de igualdad por parte de los niños, niñas y jóvenes de hoy contribuiremos sólidamente a la deseada sociedad igualitaria del presente y el futuro.

Por otro lado, desde su creación, en el año 1986, la presidencia de este Organismo ha sido ocupada por 7 personas. Las primeras 5 personas que ostentaron la presidencia fueron hombres, sin embargo, las dos últimas presidencias han sido ocupadas por mujeres.

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

El Consejo Escolar del Estado como institución es consciente del decisivo papel que representa la escuela en la transmisión de valores de respeto e igualdad entre las personas. No cabe duda que la igualdad entre las personas de distinto sexo está incluida de forma destacada entre estos valores y

que el trabajo diario en las aulas fomentando estos principios con los niños, niñas y jóvenes supone un pilar difícil de sustituir para lograr un avance hacia posiciones de progreso individual y social.

Asimismo, el Consejo se ha pronunciado de manera contundente a favor de la coeducación para los chicos y las chicas. Por ello, ha mostrado su posición contraria a separar por sexos al alumnado en aulas o centros diferenciados, ya que considera que la coeducación en aulas mixtas es el vehículo idóneo para lograr la transmisión fluida de los deseados valores de igualdad.

En relación con los Informes anuales sobre el sistema educativo, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, estableció la necesidad de que en los mismos se informara, entre otros aspectos, de las medidas que adopten las Administraciones educativas en relación con la prevención de la violencia y el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres. Por ello, la información sobre el mencionado aspecto recibe un especial tratamiento como tema prioritario de examen en los Informes correspondientes a los cursos más recientes aprobados y publicados por el Consejo.

En consonancia con lo anterior la Comisión Permanente deberá ser consultada, con carácter preceptivo, respecto a las disposiciones reglamentarias que se refieran al desarrollo de la igualdad de derechos y oportunidades y al fomento de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en la enseñanza.

La preocupación por la igualdad de género se plasma asimismo en los dictámenes que aprueba el Consejo sobre las normas jurídicas elaboradas por el Ministerio de Educación. Las observaciones realizadas por los miembros del Consejo evidencian un interés especial por lograr que la igualdad de género se plasme de manera efectiva en las normas educativas y alcancen una aplicación práctica plena.

Otra muestra más reciente de esta preocupación es el último número de la revista digital Participación educativa, que edita el Consejo con periodicidad cuatrimestral, dedicado a la educación como factor de igualdad.

OBJETIVOS E INDICADORES QUE MIDAN ASPECTOS RELEVANTES Y ESPECIFICOS DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Indicadores: El incremento porcentual de mujeres en la composición total del Consejo Escolar, que pasa de un 31,2% a un 37,9%.

Programa 321N “FORMACIÓN DEL PROFESORADO”**Gestor: D.G. DE FORMACION PROFESIONAL****FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO**

En el marco de los objetivos que el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011) establece para el ámbito educativo, las acciones del Programa de Formación del Profesorado pretenden contribuir a dar respuesta a la obligación del sistema educativo de transmitir valores de respeto a la dignidad de las mujeres y a la igualdad entre ambos sexos, tal como señala en el título 1 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y promover que el profesorado y quienes trabajan en la enseñanza reciban la formación adecuada, tanto inicial como continua, en coeducación, prevención de violencia de género, e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

En este sentido las Administraciones educativas están obligadas a adoptar las medidas necesarias para que en los planes de formación del profesorado se incluya una formación específica en materia de igualdad, con el fin de asegurar que adquieren los conocimientos y las técnicas necesarias que les habiliten para: la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres y en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia; la educación en la prevención de conflictos y en la resolución pacífica de los mismos, en todos los ámbitos de la vida personal, familiar y social; la detección precoz de la violencia en el ámbito familiar, especialmente sobre la mujer y los hijos e hijas y el fomento de actitudes encaminadas al ejercicio de iguales derechos y obligaciones por parte de mujeres y hombres, tanto en el ámbito público como privado, y la corresponsabilidad entre los mismos en el ámbito doméstico.

ACTUACIONES

En el marco de este programa presupuestario, el Ministerio de Educación oferta y financia actividades tanto durante el curso como de verano, orientadas a atender las principales necesidades formativas de profesores y centros en todo el territorio nacional. Dichas actividades se desarrollan mediante Convenios, suscritos a tal efecto, en colaboración con universidades y otras instituciones de carácter público o con instituciones sin fines de lucro. Las actividades que se ofertan abarcan congresos, cursos y jornadas, algunos de los cuales han incluido actividades en materia de igualdad y prevención de la violencia.

La programación para el ejercicio 2010 contempla continuar con la labor formadora iniciada en materia de igualdad. No obstante, en el aspecto relativo a la formación del profesorado debe tomarse en consideración la existencia de otros programas presupuestarios a los que se hará referencia en su respectiva ficha.

OBJETIVOS E INDICADORES QUE MIDAN ASPECTOS RELEVANTES Y ESPECÍFICOS DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Los indicadores estarían fijados por el número de cursos, congresos y jornadas en los que se haya tratado el tema de la igualdad y la prevención de la violencia de género y en el número de asistentes a los mismos.

Para las becas y ayudas que se proporcionan para asistir a los mismos el indicador lo constituiría el número de solicitantes.

A continuación se reseñan algunos de los cursos impartidos específicamente sobre la materia referida en el curso 20072008:

- CC.OO. Perspectivas para la igualdad. Madrid
- CC.OO. Nuevas perspectivas para la igualdad. Madrid
- FETE-UGT. Igualdad de género en las aulas. Madrid
- FETE-UGT. Educación para la igualdad. Madrid
- Universidad de Valencia. IX Congreso Nacional de teoría de la educación, género y políticas de igualdad. Valencia

Programa 322 A “EDUCACIÓN INFANTIL Y PRIMARIA”

Gestor: D.G. DE EVALUACION Y COOPERACION TERRITORIAL

SITUACIÓN ACTUAL

Según datos del Instituto Nacional de Estadística, la población total a 1 de enero de 2007 era de 45.200.737 personas, de las que casi el 50,6% eran mujeres. En ese año 1.328.119 personas contaban de 3 a 5 años de edad y de ellas el 48,65 % (646.259) eran niñas. Asimismo a 1 de enero de 2007 había 1.344.462 personas de 0 a 2 años y de ellas 650.384, casi el 48,4% eran niñas. Por su parte, y según los datos publicados por la Oficina de Estadística del Ministerio de Educación para el curso 2006-2007, el alumnado de 3 a 5 años de edad matriculado era de 1.301.852 personas de las que, aproximadamente 637.360, el 48,9 %, eran niñas. Es decir, durante el curso 2006-2007 estaban escolarizadas algo más del 98 % de las personas de 3 a 5 años y más del 98,6% de las niñas de esa edad. Respecto del grupo de personas de 0 a 2 años escolarizado en el curso 2006-2007 en centros autorizados por la Administración educativa, 253.604, el 48,1%, es decir, 122.110 eran niñas. Por lo tanto, durante el curso 2006-2007 estaba escolarizado en centros autorizados por la Administración educativa el 18,86% de las personas de 0 a 2 años y el 18,77% de las niñas de esa edad.

Los datos poblacionales a 1 de enero de 2008 publicados por el INE establecían un incremento en el intervalo de población de 3 a 5 años con un total de 1.384.341 personas, de las que 672.411, casi el 48,6%, eran niñas. Asimismo el INE recogía la existencia de 1.402.067 personas de 0 a 2 años y de ellas, casi el 48,4%, 678.425 eran niñas. Los datos avance de la Oficina de Estadística del Ministerio de Educación establecen un total de 1.355.077 personas de 3 a 5 años escolarizadas en el curso 2007-2008, lo que supone una variación de alumnado matriculado en este ciclo respecto del curso anterior cercano al 4% y una tasa neta de escolarización respecto del grupo de edad referido del 98,3%. Estos datos hacen previsible que, una vez desagregada por sexo la cifra de alumnado matriculado, la tasa neta de escolarización de las niñas de 3 a 5 años pueda rondar el 99%. Respecto al grupo de edad de 0 a 2 años, los datos avance, que no desagregan por sexo, estiman que 284.664 personas de esa edad estaban escolarizados en el curso 2007-2008, es decir un 20,30% de la población de esa edad.

Las estimaciones de población a 1 de enero de 2009 publicadas por el INE establecen un total de 1.418.043 personas de 3 a 5 años, de las que 688.834, casi un 48,6%, son mujeres y las proyecciones de población para el 1 de enero de 2010 estiman un total de 1.434.258 de personas de 3 a 5 años, de las que 697.181, el 48,6%, son niñas. Este aumento de población y el comportamiento en la escolarización de la población hacen prever un ligerísimo incremento en la escolarización de la población de 3 a 5 años de edad y un amplio incremento en la escolarización de la población de 0 a 2 años de edad respecto a los datos de años anteriores.

Por último debe recogerse que en el marco de este programa presupuestario se financia la educación concertada en las ciudades de Ceuta y Melilla para alumnos de educación infantil y primaria.

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

La finalidad de este programa desde la perspectiva de género es:

1-Conseguir un acceso a la educación en estos niveles sin discriminación por sexo.

2-Hacer efectiva la gratuidad de la enseñanza en estos niveles educativos sin discriminación de sexo.

ACTUACIONES

Se incluye aquí el análisis del impacto de género en el protocolo de actuación de la Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial y, por tanto, en la distribución de su presupuesto, desde dos perspectivas:

1.-Las actuaciones de impacto directo positivo de cada uno de los programas sobre la población a la que va destinada:

1.1) Alumnado de 3 a 5 años, que es la población diana del Programa de gratuidad del segundo ciclo de Educación infantil.

1.2) Alumnado de 0 a 2 años de edad, que es la población diana del fondo para cofinanciar plazas del primer ciclo de educación infantil del servicio público de educación.

2.-Las actuaciones de impacto indirecto positivo, pero importantísimo, sobre las familias, y especialmente sobre las madres, del alumnado al que va dirigido el programa.

2.1) Familias, y sobre todo madres, del alumnado de 3 a 5 años de edad.

2.2) Familias, y sobre todo madres, del alumnado de 0 a 2 años de edad.

1. Actuaciones de impacto directo positivo sobre la población destinataria.

1.1) Del programa para la gratuidad del segundo ciclo de Educación infantil sobre el alumnado de 3 a 5 años en general y sobre las niñas de esa edad en particular.

En cumplimiento del artículo 15.2 de la Ley Orgánica 2/2006, de Educación, que dispone que el segundo ciclo debe ofrecerse de manera gratuita a las familias que lo deseen, de acuerdo con la evolución de la población y en aras de satisfacer la fuerte demanda social de puestos escolares, que se añaden al convencimiento general y del mundo educativo de que la escolarización temprana mejora las perspectivas de éxito escolar y para contribuir a la gratuidad del segundo ciclo de Educación infantil, los Presupuestos Generales del Estado incluyeron créditos de 175.000.000 euros para 2006, de 285.995.000 euros para 2007, de 428.445.470 euros para 2008 y de 381.701.754 euros para 2009, que se distribuyeron de acuerdo con los criterios acordados por la Conferencia Sectorial de Educación. Los presupuestos de 2010 proponen una cantidad de 422.187.000 euros.

La gratuidad de la escolarización, voluntaria, en el segundo ciclo está ya generalizada. Alrededor del 99% de la población de esa edad está escolarizada, incluso antes de haberse completado la implantación de la etapa en las condiciones determinadas por la Ley y no ofrece desviaciones significativas desde la perspectiva de género. Esta escolarización ha supuesto un esfuerzo que ha sido asumido por los presupuestos de las Administraciones Educativas, que a lo largo de los últimos veinte años han ido aumentando la oferta de plazas, en paralelo a la demanda por parte de las familias.

Por tanto, la finalidad del programa correspondiente a la aplicación presupuestaria 18.04.322A.452 de transferencias corrientes a Comunidades Autónomas de créditos que permitan hacer frente a los gastos derivados de la creación de nuevas plazas gratuitas o de la financiación de puestos escolares ya existentes consiste, actualmente, en ofrecer plazas gratuitas a todas las familias que lo deseen, independientemente de los aumentos de población y/o del crecimiento de la demanda, manteniendo esa tasa cercana al 99% de escolarización de toda la población de 3 a 5 años y, desde la perspectiva

de género, en mantener la tasa de escolarización de niñas de 3 a 5 años que hasta ahora ha venido mostrando mejores cifras que en el caso de la tasa de varones.

1.2) Del fondo para cofinanciar plazas del primer ciclo de educación infantil del servicio público de educación. Población diana: alumnado de 0 a 2 años.

El artículo 15.1 de la LOE atribuye a las Administraciones Públicas la obligación de promover la creación de plazas suficientes del primer ciclo, así como la de coordinar sus actuaciones y cooperar con otras entidades para asegurar la oferta educativa. Se trata, pues, de un esfuerzo que deben compartir las diferentes administraciones. Atendiendo a estos motivos, los Presupuestos Generales del Estado para el año 2008 pretendieron contribuir al objetivo común de incrementar la oferta de plazas públicas del primer ciclo de Educación infantil con suficiente nivel de calidad incorporando una nueva partida específica para financiar la creación de plazas públicas del primer ciclo de Educación infantil. En 2009 la cantidad asciende a 100.000.000 euros y en 2010 se propone la misma cantidad de 100.000.000 de euros.

Teniendo en cuenta que uno de los pilares fundamentales de socialización, desde edades tempranas, es la educación, la creación de plazas suficientes para alumnos de 0 a 2 años se convierte, en el caso del alumnado más necesitado de un clima educativo para paliar los efectos de entornos socioeconómicos o culturales desfavorables, en una de las estrategias básicas para reforzar el grado de equidad del sistema educativo y, desde la perspectiva de género, en una de las estrategias básicas para conseguir un avance significativo en la igualdad entre hombres y mujeres en todas las áreas de actuación.

Las tasas de escolarización en la población de 0 a 2 años son todavía muy bajas, 18,8% en el curso 2006-2007 y 20,3% durante el curso 2007-2008, pero van incrementándose a buen ritmo. Estas tasas de escolarización son similares en el caso de las niñas. Por tanto, la finalidad del fondo para cofinanciar plazas del primer ciclo de Educación infantil del servicio público de educación, correspondiente al programa presupuestario 322A actualmente consiste en, atendiendo al crecimiento de la demanda por parte de las familias, colaborar al incremento de la oferta de plazas para niños de 0 a 2 años y en que exista paridad en la tasa de escolarización de niñas y niños, sin perder de vista la voluntariedad de esta etapa y la posibilidad, establecida en la LOE, de que otras entidades en cooperación con este Ministerio, como las corporaciones locales, otras Administraciones o entidades privadas sin fines de lucro, creen plazas para esta etapa.

2. Actuaciones de impacto indirecto positivo sobre las familias, sobre todo madres, de la población destinataria

2.1) Del programa para la gratuidad del segundo ciclo de Educación infantil sobre las familias, y especialmente sobre las madres, del alumnado de 3 a 5 años.

La conciliación de la vida familiar y laboral, la creciente incorporación de la mujer al mundo laboral y, especialmente, su incorporación al mundo del trabajo después de la maternidad, sin que ello suponga descuidar el desarrollo de los hijos, han hecho necesario que los poderes públicos adopten medidas que satisfagan la demanda social creciente de escolarización, voluntaria, de niños de 3 a 5 años. En este sentido, y aunque resulte difícil desde este Ministerio su cuantificación, entendemos que la escolarización de prácticamente el 99% de los niños y niñas de 3 a 5 años, ha sido definitiva para, como se recoge en el Plan estratégico de igualdad de oportunidades 2008-2011, conciliar la vida familiar, laboral y personal, favorecer la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los ámbitos de la sociedad y para aumentar significativamente el número de madres trabajadoras a lo largo de los últimos años.

Desde esta perspectiva, el impacto indirecto positivo sobre las madres de niños de 3 a 5 años de este programa es fundamental, puesto que favorece su incorporación al mercado laboral y facilita la libertad de las mujeres en la toma de decisiones, al permitirles optar por la escolarización de sus hijos en función de su propio convencimiento, intereses y/o perspectivas laborales y no en función de factores económicos.

2.2) Del fondo para cofinanciar plazas del primer ciclo de educación infantil del servicio público de educación sobre las familias, y especialmente sobre las madres, del alumnado de 0 a 2 años.

A pesar de los avances en la escolarización de los hijos, con la escolarización generalizada de los niños de 3 a 5 años de edad, persiste una escasez de plazas para la escolarización en la etapa de 0 a 2 años, que afecta sobre todo a las mujeres jóvenes en su decisión sobre la maternidad y carrera profesional y dificulta su reincorporación al mundo laboral una vez finalizado el periodo de baja maternal. Hasta ahora han sido las familias que deseaban la atención de sus hijos de 0 a 2 años las que han debido hacer el mayor esfuerzo económico.

No obstante, para mejorar la conciliación, la Administración General del Estado a través del antiguo Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales ha venido manteniendo desde principios de los años noventa una línea de colaboración con las Comunidades Autónomas mediante la financiación de servicios de atención a la primera infancia, garantizando el carácter educativo de la intervención.

Con la aprobación de la LOE se garantiza una intencionalidad educativa, no necesariamente escolar, que obliga a los centros a contar desde el primer ciclo con una propuesta pedagógica específica y se manifiesta el claro compromiso de promover un incremento progresivo de la oferta de plazas públicas en el primer ciclo y de coordinar políticas de cooperación entre las Administraciones públicas y otras entidades, estableciendo convenios con las corporaciones locales, otras Administraciones y entidades privadas sin fines de lucro, para asegurar la oferta educativa en este ciclo.

La Memoria Económica de la Ley Orgánica 2/2006 presupuesta el incremento de la oferta de plazas del primer ciclo de Educación infantil, en aras de aproximarse al objetivo de un incremento progresivo en torno al 10% anual del número de niños escolarizados de 0 a 2 años en el conjunto del Estado. Así en el curso 2007-2008 se ha producido una variación del alumnado matriculado en primer ciclo de Educación infantil respecto al curso anterior del 12,2%, por lo que aumenta a buen ritmo, si bien todavía es bajo.

El programa 322A. tiene un impacto indirecto positivo y muy importante sobre las familias, y especialmente sobre las madres de los niños de 0 a 2 años, como pone de relieve el hecho de que el fomento del incremento de las plazas destinadas al tramo 0-3 años sea uno de los objetivos, objetivo 12.3, del Plan estratégico de igualdad de oportunidades 2008-2011. Se trata, en todo caso, de un esfuerzo que deben compartir las diferentes administraciones.

3. Centros concertados de Ceuta y Melilla

La finalidad de este gasto no es tanto mejorar la igualdad de género como garantizar la gratuidad de la enseñanza en centros concertados y por tanto la libre elección de centros por parte de las familias.

La LOE señala en su artículo 84, cuando habla de la admisión de alumnos en centros privados concertados, que en ningún caso habrá discriminación, entre otras, por razón de sexo.

OBJETIVOS E INDICADORES QUE MIDAN ASPECTOS RELEVANTES Y ESPECÍFICOS DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

1.- El objetivo del primer programa es conseguir la gratuidad del segundo ciclo de Educación infantil, etapa voluntaria, para todas las familias que lo demanden. Para ello se pretende que, gracias al programa 322A, que permite hacer frente a los gastos derivados de la creación de nuevas plazas gratuitas de segundo ciclo de Educación infantil o la financiación de puestos escolares ya existentes, en el año 2010, se mantenga una tasa de escolarización de niños de 3 a 5 años superior al 98% y cercana al 99%.

Año/curso	Total población 3-5 años	Incremento población 3-5 años respecto al año anterior	Población escolarizada de 3-5 años	Porcentaje de población escolarizada de 3-5 años respecto al grupo de edad	Total mujeres 3-5 años	Incremento mujeres 3-5 años respecto al año anterior	Población escolarizada de mujeres de 3-5 años	Porcentaje de mujeres escolarizadas de 3-5 años respecto al grupo de edad	Cantidad en euros partida presupuestaria 18.04.322A.452
Año 2007/ Curso 06-07	1.328.119	-----	1.301.852	98%	646.259	-----	637.360	98,6%	285.995.000
Año 2008/ Datos avance Curso 07-08	1.384.341	4,2%	1.355.077	98%	672.411	4%	En los datos avance no aparece desagregado por sexo	No se puede calcular. Ver celda izquierda.	428.445.470
Estimación año 2009 Curso 08-09	1.418.043	2,4%	No consta	No se puede calcular	688.834	2%	No consta	No se puede calcular	381.701.754
Proyección año 2010 Curso 09-10	1.434.258	1,1%	No consta	No se puede calcular	697.181	1%	No consta	No se puede calcular	422.187.000

2.- El objetivo del segundo programa es colaborar en la cofinanciación de plazas del primer ciclo de Educación infantil del servicio público de educación. Se pretende que gracias al programa 322A. se disponga de un fondo para cofinanciar plazas del primer ciclo de Educación infantil del servicio público de educación, que dada la voluntariedad de esta etapa y la corresponsabilidad de otras Administraciones públicas y entidades establecida en la LOE, contribuya al incremento progresivo en el conjunto del Estado en torno al 10% anual sobre el número de niños escolarizados de 0 a 2 años.

Año/ curso	Total población 0-2 años	Incremento población 0-2 años respecto al año anterior	Población escolarizada de 0-2 años (1)	Porcentaje de población escolariza- da de 0-2 años respecto al grupo de edad (2)	Total mujeres 0-2 años	Incre- mento mujeres 0-2 años respecto al año anterior	Población escolarizada de mujeres de 0-2 años (3)	Porcentaje de mujeres escolarizadas de 0-2 años respecto al grupo de edad(4)	Cantidad en euros partida presupuse- taria 18.04.322A.454	Incre- mento en tanto por ciento respecto al año anterior
Año 2007/ Curso 06-07	1.344.462	-----	253.604	18,8%	650.384	-----	122.110	18,77%	-----	-----
2008/ Datos avance escolariza- dos curso 07-08	1.402.067	4,3%	284.664	20,3%	678.425	4,3%	En los datos avance no aparece desagregad o por sexo	No se puede calcular. Ver celda izquierda.	100.000.000	Primera vez
Estimac. Poblac. 2009/ Curso 08-09	1.469.614	4,8%	No consta	No se puede calcular	713.190	5,1%	No consta	No se puede calcular	100.000.000	0%
Proyección 2010/ curso 09-10	1.497.486	1,9%	No consta	No se puede calcular	726.748	1,9%	No consta	No se puede calcular	100.000.000	0%

Fuente: Elaborado por la Subdirección General de Cooperación Territorial a partir de datos del INE y de la Oficina de Estadística del Ministerio de Educación

1 Población de 0-2 años escolarizada en centros autorizados por la Administración educativa.

2 Porcentaje de población de 0-2 años escolarizada en centros autorizados por la Administración educativa.

3 Mujeres de 0-2 años escolarizadas en centros autorizados por la Administración educativa.

4 Porcentaje de mujeres de 0-2 años escolarizadas en centros autorizados por la Administración educativa.

Programa 322 B “EDUCACIÓN SECUNDARIA, FORMACIÓN PROFESIONAL Y ESCUELAS OFICIALES DE IDIOMAS”
Gestor: D.G EVALUACIÓN Y COOPERACIÓN TERRITORIAL; D.G. DE FORMACIÓN PROFESIONAL

SITUACIÓN ACTUAL

Según datos de la Oficina de Estadística del Ministerio de Educación, durante el curso 2006-2007 el profesorado de Educación infantil, primaria, secundaria, Formación profesional, Educación especial y de Escuelas de idiomas era un total de 616.909, de los cuales 418.031 eran mujeres, es decir el 67,8%. Según los datos avance de la Oficina de Estadística durante el curso 2007-2008 impartieron clase en esos mismos niveles un total de 635.983 docentes y, aunque el dato no aparece desagregado por sexos, teniendo en cuenta el mantenimiento en la tasa de profesoras a lo largo de los últimos años, es previsible que el porcentaje de mujeres sea muy similar.

Respecto al número de alumnos durante el curso 2006-2007 se encontraban escolarizados en ESO, ESO para adultos, Garantía social, Bachillerato, Bachillerato a distancia, Ciclos formativos de grado medio y grado superior, Ciclos formativos de grado medio y grado superior a distancia y Escuelas oficiales de idiomas un total de 3.460.907 alumnos, de los cuales 1.786.926, el 51,6%, eran mujeres. Aunque los datos avance del curso 2007-2008 no establecen la desagregación por sexo es de prever que se mantenga un porcentaje similar sobre un alumnado de 3.458.831 personas.

Mención especial debe hacerse a la distribución de alumnos en el ámbito de la Formación Profesional:

Alumnos matriculados en ciclos formativos de grado medio y de grado superior por familias profesionales.

Ciclos formativos de las familias de:	Grado Medio			Grado Superior		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Actividades Agrarias	4351	3639	712	3.527	2.709	818
A. Físicas y Deportivas	3819	2549	1270	7.570	5.168	2.402
A. Marítimo Pesqueras	1157	1065	92	1.127	969	158
Administración	46894	11394	35500	38.584	10.429	28.155
Artes Gráficas	2529	1563	966	1.591	864	727
Comercio y Marketing	11181	3292	7889	11.078	4.894	6.184
Com. Imagen y Sonido	2450	1235	1215	8.767	5.511	3.256
Edificación y Obra civil	750	704	46	10.386	7.112	3.274
Electric Electrónica	29929	29238	691	19.408	18.192	1.216
Fabricación Mecánica	10303	10011	292	5.638	5.108	530
Hostelería y Turismo	12011	6678	5335	10.689	3.356	7.333
Imagen Personal	16618	483	16135	4.201	131	4.070
Industrias alimentarias	1151	614	537	801	378	423
Informática	15772	13500	2272	23.085	18.695	4.390
Madera y Mueble	2814	2660	154	461	410	51

Manta. y Serv.Producción	10030	9842	188	7.819	6.229	1.590
Manteni. Vehículos	21916	21587	329	5.794	5.675	119
Química	2437	901	1536	4.802	2.094	2.708
Sanidad	31345	3084	28261	24.129	4.956	19.173
Serv. Socioculturales	4784	407	4377	22.774	1.951	20.823
Textil, Confec. y Piel	324	17	307	507	84	423
Vidrio y Cerámica	88	42	46	64	40	24

Fuente: INE. Alumnado matriculado 2006-2007

De las cifras anteriores, tanto si analizamos las de alumnado matriculado en ciclos de Formación Profesional, como si se hace con la población activa o la población en paro, podemos observar las grandes diferencias existentes por razón de género. Las actuaciones que se están llevando a cabo a través de este programa presupuestario, en relación con la Formación Profesional y con la información y orientación profesional, pueden contribuir notablemente a que las diferencias entre sexos sean menores y, de esta manera, a que las actitudes discriminatorias puedan disminuir o reducirse.

Por último debe recogerse que en el marco de este programa presupuestario se financia la educación concertada en las ciudades de Ceuta y Melilla para alumnos de educación secundaria obligatoria.

FINALIDAD Y ACTUACIONES DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Teniendo en cuenta que algunos de los programas aquí incluidos son cofinanciados por el Ministerio de Educación y las Comunidades Autónomas, la responsabilidad en el establecimiento de las acciones que forman parte de esos programas es compartida. Así, el Ministerio ha aportado 56.963.800 euros en 2007, 95.094.000 euros en 2008, 106.866.630 euros en 2009, que se distribuyeron de acuerdo con los criterios acordados en el seno de la Conferencia Sectorial de Educación. Los presupuestos de 2010 proponen una cantidad de 153.128.000 euros. El incremento de las partidas es evidente, como se recoge en la tabla final.

Se incluye aquí el análisis del impacto de género desde dos perspectivas:

- 1.- Actuaciones de impacto directo positivo de los programas sobre la población a la que va destinada.
- 2.- Actuaciones de impacto directo positivo de los programas por ir destinados específicamente a la población femenina.

1.- Actuaciones de impacto directo positivo de los programas sobre la población a la que va destinada.

El *Programa de formación del profesorado* tiene la finalidad de contribuir a la adecuación de la formación de los profesores y otros profesionales del sistema educativo para hacer frente a las novedades recogidas en la LOE o en las normas básicas de desarrollo. Por una parte, a través de este programa se financian programas de formación en aspectos generales del sistema educativo que se han visto modificados o en áreas y materias en las que se han introducido más cambios. Por otra parte, se incluyen también programas de formación de profesionales que trabajan en el primer ciclo de Educación infantil y, por último, programas de formación de tutores de practicum de formación inicial y de profesores recién incorporados. Se dirige, por tanto al profesorado de diferentes niveles educativos como a otros profesionales que ocupan diferentes lugares en el sistema y que deben tomar decisiones, supervisar o asesorar sobre aspectos concretos. Se pretende con este programa formar a un número suficiente de profesores, garantizando una formación adecuada, lo que exige que los programas de formación, con el formato que establezca cada administración, tengan la duración e intensidad convenientes.

Teniendo en cuenta que del potencial profesorado destinatario del programa más del 67% son mujeres, y es de suponer que el porcentaje de mujeres destinatarias finales de las acciones formativas conveniadas sea similar, se presume un impacto de género positivo, aunque no se disponga de datos completos al respecto.

El *Programa de apoyo al aprendizaje de lenguas extranjeras (PALE)* pretende contribuir a la mejora en el proceso de enseñanza-aprendizaje de lenguas extranjeras con actuaciones centradas en la formación del profesorado implicado en la enseñanza de lenguas extranjeras en los diferentes niveles educativos, incluido el profesorado de Educación infantil cuya formación previa en lengua extranjera le permita hacerse cargo de la iniciación temprana al aprendizaje de esas lenguas, acciones dirigidas a la mejora de la enseñanza y aprendizaje de las lenguas extranjeras no necesariamente vinculadas a la formación de profesores. Dentro de este programa se incluyen además dotaciones de auxiliares de conversación a disposición de los centros, así como actuaciones dirigidas a facilitar los desdoblés de grupos de lenguas extranjeras.

Este programa tiene como uno de sus destinatarios al profesorado, un 67,8% de los potenciales destinatario son mujeres. Es de suponer que, aunque no se disponen de datos desagregados, el porcentaje de mujeres destinatarias finales de las acciones formativas conveniadas sea similar al de potenciales destinatarios, por lo que el impacto de género sería positivo.

Respecto al alumnado, el segundo colectivo destinatario de las acciones incluidas en este programa, durante el curso 2006-2007 el total de alumnos escolarizados en Educación infantil, primaria, ESO, ESO para adultos, Garantía social, Bachillerato, Bachillerato a distancia, Ciclos

formativos de grado medio y grado superior, Ciclos formativos de grado medio y grado superior a distancia y Escuelas oficiales de idiomas era de 7.556.197 alumnos, de los que 3.776.055, el 50%, eran mujeres. Aunque los datos avance del curso 2007-2008 no establecen la desagregación por sexo es de prever que se mantenga un porcentaje similar sobre un alumnado de 7.499.038 para las mismas enseñanzas. Estos datos suponen que para los alumnos destinatarios de este programa el impacto de género se sitúa en niveles de igualdad.

Los *Programas de mejora del éxito escolar* se dirigen al apoyo a la aplicación de programas dirigidos a poner en marcha medidas recogidas en la LOE y orientadas a incrementar el número de alumnos que progresan a lo largo de su escolarización de acuerdo con los objetivos de cada una de las etapas. Se financian programas específicos, diseñados en las distintas Administraciones educativas cuya finalidad es la puesta en práctica de las previsiones de los artículos 19.1, 20.3, 24.8, 28.5 de la LOE, así como otras acciones destinadas al apoyo a actuaciones en las áreas y materias de primaria y secundaria con menores índices de éxito, al refuerzo de la tutoría, especialmente en Educación secundaria obligatoria, y al desarrollo de capacidades, dirigidos a apoyar la evolución y la integración de alumnos con más facultades en algún campo de actividad o, en general, con mayores posibilidades de aprendizaje.

Desde la perspectiva de género y observando los datos del curso 2006-07, el impacto de género se sitúa en niveles de igualdad respecto al número de alumnos. No obstante, los resultados obtenidos por las mujeres son cuantitativamente mejores, por lo que el impacto de este Programa sobre las mujeres es más reducido. Por otra parte, se carece de estudios nacionales fiables relativos al número de alumnos, desagregados por sexo, con mayores facultades en algún campo de actividad o con mayores posibilidades de aprendizaje, por lo que en la última línea de actuación de estos programas no se puede valorar el impacto de género.

El *Programa para la disminución del abandono temprano de la escolarización* está dirigido al apoyo a actuaciones específicas cuyo objetivo sea la disminución del impacto de los factores que inciden en el abandono del sistema educativo sin la titulación correspondiente. Los programas propuestos deben partir de la identificación de las bolsas de abandono y plantear propuestas de acción expresamente dirigidas a su reducción. Se incluyen aquí tanto las actuaciones orientadas a la permanencia de los estudiantes en el sistema como los programas de segunda oportunidad.

En este caso y aunque el número de mujeres de 18 a 24 años, según el INE sea muy similar (48,86% frente a 51,14%) , el porcentaje de mujeres de 18 a 24 años que ha completado como máximo la primera etapa de educación secundaria y no sigue ningún estudio o formación es significativamente menor, el 25,6%, que el porcentaje de hombres, el 36,1%, por lo que se ha de concluir que las actuaciones de este programa afectarán a los hombres en mayor medida al ser mayor el número de potenciales destinatarios de este programa.

Sin embargo, tanto este programa como el anterior contribuyen, con algunas actuaciones concretas dirigidas a minorías étnicas, a la consecución del objetivo 8 del Plan estratégico para la igualdad de oportunidades (2008-2011) consistente en prestar una atención específica, en el marco de la atención a la diversidad, a los colectivos de niñas y mujeres que se encuentren en situación de mayor vulnerabilidad por sufrir una doble discriminación por su situación de discapacidad, pertenencia a minorías étnicas, migración o exclusión social.

El *Programa para la extensión o modificación del tiempo escolar* financia actuaciones orientadas a la modificación de los parámetros habituales de calendario y horario escolar o de duración de la jornada en las etapas de escolaridad obligatoria, como modo de obtención de mejores resultados. Como ya se ha señalado en anteriores programas, el número de alumnas y sus resultados de promoción son similares al número de alumnos, por lo que el impacto de género se sitúa en condiciones de igualdad. Sin embargo, al no existir datos desagregados por sexo en lo referente a altas capacidades y/o excelencia en los resultados académicos, no se pueden valorar algunas actuaciones del programa. Las actuaciones de este programa tienen además un impacto indirecto positivo, pues aunque no son el objetivo del programa, contribuyen a la consecución del objetivo 12 del *Plan estratégico de igualdad de oportunidades (2008-2011)* al facilitar la conciliación de la vida laboral y personal.

Los *Programas para el conjunto de las Comunidades Autónomas* están destinados a las siguientes actuaciones: elaboración de materiales didácticos o de orientación y difusión, con fines asociados a los diferentes programas de este Plan y difusión de buenas prácticas en relación con ellos, plataformas en la red para orientación o refuerzo abiertos a toda la población y campañas de sensibilización y difusión. Su impacto de género va estrechamente ligado al de los programas anteriores.

2.- Actuaciones de impacto directo positivo de los programas por ir destinados específicamente a la población femenina.

El Ministerio ha firmado convenios con algunas Comunidades para poner en marcha actuaciones dirigidas específicamente a mujeres. Ejemplo de ellas, dentro del *Programa para la disminución del abandono temprano de la escolarización*, son las actuaciones específicas cuyo objetivo es mejorar las tasas de escolarización de las mujeres incentivando su matriculación en determinados ciclos formativos de grado medio y superior en familias profesionales con escasa presencia de la mujer o actuaciones, dentro del *Programa de Formación del Profesorado*, relativas al fomento de la igualdad de oportunidades entre ambos sexos (artículo 102.2 de la LOE) o formación para la impartición de la materia "Educación para la ciudadanía y los derechos humanos", para mejorar la convivencia y avanzar en la resolución adecuada de los conflictos socioculturales y de género, a través de equipos de mediación.

Se prevé que el incremento presupuestario haga aumentar el número de actuaciones en esta línea, aunque la corresponsabilidad con las Comunidades Autónomas en la financiación de estos programas hace que sea necesario el acuerdo.

3.-Actuaciones específicas en relación con la Formación Profesional.

Algunos de los objetivos que pretenden conseguirse son los siguientes:

A.- Fomentar el diseño y realización de programas de orientación no sexista que promuevan la elección de estudios de forma no discriminatoria. Para ello es necesario:

1ª Impulsar los programas de formación específica en orientación no sexista y no racista, dirigida a los orientadores y orientadoras.

2ª Incentivar el diseño de guías de orientación profesional dirigidas al alumnado, de forma que incorporen la perspectiva de género y la visión intercultural.

3ª Favorecer campañas de información y orientación profesional, en las que se trabaje contra estereotipos sexistas, proponiendo modelos de identificación, tanto de mujeres como de hombres, en aquellos ámbitos donde aún están escasamente representadas/os.

4ª Desarrollar guías de actuación dirigidas a las Universidades y los Centros de Formación Profesional para que en, las campañas de información, captación y orientación de estudiantes, incidan de forma específica en la orientación profesional no sexista y no racista.

Estos objetivos se continuarán abordando desde la Información y Orientación profesional, desde el Portal de Orientación Profesional, el Centro Nacional de Recursos para la Orientación Profesional y mediante la creación de un foro para la orientación que contemple específicamente estos aspectos, así como a través de una Red Nacional de orientación que establezca indicadores específicos y guías y materiales para la difusión y orientación en Formación Profesional.

B.- Promover la gestión de los centros educativos con criterios de conciliación de la vida laboral y personal.

Objetivo de los centros integrados de Formación Profesional y de los de oferta integrada, es hacer compatible la vida social y familiar con el aprendizaje a lo largo de la vida y con facilitar y acercar la Formación Profesional a todos los colectivos, con la finalidad de conseguir mejorar las cualificaciones profesionales de las personas y su mejor inserción social y laboral.

En el ámbito de gestión de la Administración General del Estado, se quiere crear el próximo curso 2009-2010, el primer centro integrado de la Ciudad de Melilla.

C.- Incorporar la perspectiva de género en los procesos de evaluación del sistema educativo mediante el desarrollo de indicadores y criterios de evaluación que reflejen los cambios respecto a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todo el sistema educativo.

D.- Elaboración de la oferta formativa de Formación Profesional para Ceuta y Melilla, cuidando los desarrollos curriculares, los materiales y la formación del profesorado en actitudes no discriminatorias.

E.- Implantación del nuevo modelo de evaluación y acreditación de competencias profesionales que permitirá la acreditación de muchas personas que no tienen cualificación profesional y que según los datos disponibles afecta en mayor medida, en muchos sectores, al colectivo de mujeres.

F.- Puesta en marcha del Portal para la Formación Profesional on line que permitirá acercar y hacer accesible la formación profesional a un mayor colectivo de personas.

G.- Flexibilización del acceso a la Formación Profesional, pudiendo comenzar la escolarización en módulos profesionales vinculados a unidades de competencia profesional sin tener la titulación académica de acceso, que se podrá conseguir a lo largo de los años de escolarización y antes de la obtención del título y de cursar el resto de los módulos profesionales. Esto facilitará la formación de personas, en muchos casos mujeres, que no tienen ninguna titulación académica.

H.- Participación en Olimpiadas de Formación Profesional a nivel nacional, europeo y mundial, lo que permite tanto al alumnado y profesorado valorar y conocer diferente profesiones y romper los estereotipos sexistas existentes en las mismas y potenciar y difundir aquellos casos de mujeres que obtienen medallas en profesiones tradicionalmente masculinas. Este es el caso del último campeonato nacional en el que la medalla de oro en “vehículo industrial” la obtuvieron 2 alumnas.

I.- Promover que los libros de texto y los materiales educativos se editen respondiendo a criterios de igualdad y no discriminación, incorporando la visión y las aportaciones realizadas por las mujeres en todos los contenidos escolares y académicos. Se intenta impulsar el diseño y realización de materiales didácticos que trabajen, específicamente, contenidos coeducativos y de prevención de situaciones de discriminación de las niñas y las mujeres. Para ello se están elaborando los materiales (oferta on line) de ciclos formativos de formación profesional. En todos ellos se tiene especial cuidado en el trato de las situaciones de género, tanto en las expresiones como en las tareas y ejemplos a ellos

vinculados, ya que es en formación profesional donde existen, en principio, roles muy marcados como masculinos o femeninos en determinadas profesiones.

Se ha comenzado con los de Técnico Superior en Educación Infantil y Técnico en emergencias sanitarias. Se continuará con los que respondan a mayores demandas del sistema productivo y los que permitan a aquellas personas que sean evaluadas y acreditadas en las competencias profesionales que tengan adquiridas a través de la experiencia laboral o la formación no formal, completar su formación para obtener las titulaciones que les permitan una mayor inserción laboral.

El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011, establece como objetivo estratégico el “Promover la inclusión de contenidos y actividades específicas, adaptados a cada tramo educativo, sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres”.

Para ello se intenta incentivar la implementación de talleres específicos de coeducación en todos los niveles para fomentar, entre los alumnos la corresponsabilidad y asunción de responsabilidades en el ámbito privado y público, la ética del cuidado, la prevención de la violencia y las relaciones basadas en el respeto y la igualdad.

Esta medida se cuida especialmente en la elaboración de los nuevos títulos de Formación Profesional y los correspondientes currículos para el ámbito de gestión del Ministerio de Educación, introduciendo resultados de aprendizaje que garanticen su tratamiento en los procesos de enseñanza-aprendizaje.

En el marco de la atención a la diversidad, se intenta prestar una atención específica a los colectivos de niñas y mujeres que se encuentren en situación de mayor vulnerabilidad por sufrir una doble discriminación por su situación de discapacidad, pertenencia a minorías étnicas, migración o exclusión social. Por estas razones se intenta:

a) Realizar programas específicos de información y asesoramiento dirigidos a alumnas y familiares de colectivos con especiales dificultades, para facilitar su formación integral y permanencia en el sistema educativo.

b) Fomentar la atención integral, el apoyo psicológico, los programas de acompañamiento y asesoramiento individualizado en los momentos de tránsito, como son el paso de primaria a secundaria o a estudios universitarios y de Formación Profesional.

4.- Centros concertados de Ceuta y Melilla.

La finalidad de este gasto no es tanto mejorar la igualdad de género como garantizar la gratuidad de la enseñanza en centros concertados y por tanto la libre elección de centros por parte de las familias.

La LOE señala en su artículo 84, cuando habla de la admisión de alumnos en centros privados concertados, que en ningún caso habrá discriminación, entre otras, por razón de sexo.

OBJETIVOS E INDICADORES QUE MIDAN ASPECTOS RELEVANTES Y ESPECÍFICOS DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Los objetivos de los programas incluidos en este programa son muy diversos: formación del profesorado, aprendizaje de lenguas, mejora del éxito escolar, disminución del abandono temprano de la escolarización, impulso de la Formación Profesional.

Los objetivos e indicadores para la mayoría de ellos aparecen definidos en la LOE y en los compromisos del Estado español con la Estrategia de Lisboa y con los objetivos acordados por los países de la Unión Europea para 2010 y se concretan para nuestro país en el documento Objetivos europeos y españoles 2010. Desde la Unión Europea se está trabajando para establecer los objetivos de cara a 2020.

No obstante, se incluyen aquí tablas con algunos indicadores que pueden servir para evaluar los programas antes descritos.

C.1.- Datos de potenciales destinatarios de los programas: alumnado y profesorado.

	Profesorado 2006/2007	Profesoras 2006/2007	Porcentaje profesoras 2006/2007	Total profesorado 2007/2008	Total profesoras 2006/2007	Porcentaje profesoras 2006/2007
Infantil y Primaria	294.440	230.288	78,2%	319.358	No consta en los datos avance	No se puede calcular
ESO, Bachillerato y FP	284.944	160.148	56,2%	296.634		
Ambos grupos (compatibiliza Infantil y Primaria o Secundaria y FP)	24.636	17.199	69,8%	9.505		
E. Especial específica	12.889	10.396	80,6%	10.486		
Escuelas de idiomas	4.599	3.408	74,1%	4.777		

C.2.- Datos de los Programas:

	Cantidad de euros partida presupuestaria 18.04.322B.451	Incremento en tanto por ciento respecto al año anterior
Año 2007	56.963.800	Nuevo
Año 2008	95.094.000	66,9%
Año 2009	106.866.630	12,4%
Propuesta 2010	153.128.000	43,3%

Las Tablas que figuran a continuación inciden en la población activa y parada con bajas cualificaciones profesionales y, por tanto, susceptibles de participar en procesos de evaluación y acreditación de competencias profesionales:

TABLA 1

**ACTIVOS CON BAJO NIVEL DE ESTUDIOS (80,11-23,31,36) POR OCUPACION Y SEXO
PRIMER TRIMESTRE DE 2009 - VALORES EN MILES.**

	AMBOS SEXOS	VARONES	MUJERES
TOTAL	10.325,90	6.382,40	3.943,50
0 FUERZAS ARMADAS	39,20	35,50	3,70
1 DIRECCION EMPRESAS	554,20	357,80	196,30
2 TEC. Y PROF. CIENTIFICOS	16,90	13,50	3,40
3 TEC. Y PROF. DE APOYO	337,60	216,10	121,50
4 EMPLEADOS ADMINISTRATIVOS	485,10	188,30	296,80
5 TRABAJADORES SERVICIOS	1.766,30	627,10	1.139,30
6 TRAB. CUALIF. AGRICULTURA	389,60	309,80	79,80
7 ARTESANOS Y TRAB. INDUSTRIAS	2.200,10	2.061,90	138,20
8 OPERADORES DE INST. Y MAQ.	1.266,20	1.085,30	180,80
9 TRABAJADORES NO CUALIFICADOS	2.487,90	1.145,00	1.342,80
PARADOS QUE BUSCAN PRIMER EMPLEO HAN DEJADO SU ULTIMO EMPLEO HACE MAS DE UN AÑO	177,00	81,30	95,70
	605,90	260,90	345,00

NOTA: LOS DATOS INFERIORES A 5 DEBEN SER TOMADOS CON PRECAUCIÓN PUES ESTAN AFECTADOS POR FUERTES ERRORES DE MUESTREO

FUENTE: I.N.E., ENCUESTA DE POBLACION ACTIVA

TABLA 2

**ACTIVOS CON BAJOS NIVEL DE ESTUDIOS (80, 11-23,31,36) POR RAMA DE ACTIVIDAD Y SEXO
PRIMER TRIMESTRE DE 2009 - VALORES EN MILES.**

	AMBOS SEXOS	VARONES	MUJERES
TOTAL	10.325,90	6.382,40	3.943,50
A AGRICULTURA,GAN.,SILV. PESCA	789,50	547,60	241,80
B INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	35,90	34,70	1,30
C INDUSTRIA MANUFACTURERA	1.477,30	1.125,70	351,60
D SUM. ENERG.ELEC.,GAS,VAPOR,AIRE ACOND	15,90	13,90	2,00
E SUM. AGUA, ACT.SANEAMIENTO,GEST.RESID	79,80	75,60	4,20
F CONSTRUCCION	1.712,80	1.664,30	48,60
G COMERCIO; REP.VEHICULOS Y MOTOC.	1.643,00	842,70	800,30
H TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	513,80	457,40	56,40
I HOSTELERIA	915,90	397,80	518,10
J INFORMACION Y COMUNICACIONES	53,70	32,80	20,90
K ACT. FINANCIERAS Y DE SEGUROS	49,70	28,50	21,10
L ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	21,00	8,90	12,10
M ACT. PROF., CIENTIFICAS Y TECNICAS	72,00	34,50	37,50
N ACT.ADMINIST.Y SERVICIOS AUXILIARES	593,90	250,00	343,90
O ADMON. PUBLICA Y DEFENSA; S.SOCIAL OB	404,30	260,20	144,10
P EDUCACION	114,90	31,30	83,60
Q ACT. SANITARIAS Y SERVICIOS SOCIALES	250,60	54,90	195,70
R ACT. ARTISTICAS, RECR. Y ENTRETENIMIE	120,00	76,60	43,30
S OTROS SERVICIOS	184,60	54,90	129,80
T ACT. HOGARES COMO EMPL.PERSONAL DOMES	493,60	47,80	445,80
U ACT.ORGANIZACIONES Y ORG. EXTRATERRIT	0,70	0,20	0,60
PARADOS QUE BUSCAN PRIMER EMPLEO HAN DEJADO SU ULTIMO EMPLEO HACE MAS DE UN AÑO	177,00	81,30	95,70
	605,90	260,90	345,00

NOTA: LOS DATOS INFERIORES A 5 DEBEN SER TOMADOS CON PRECAUCIÓN
PUES ESTAN AFECTADOS POR FUERTES ERRORES DE MUESTREO

FUENTE: I.N.E.,ENCUESTA DE POBLACION ACTIVA

TABLA 3**PARADOS CON BAJOS NIVEL DE ESTUDIOS (80, 11-23,31,36) POR RAMA DE ACTIVIDAD Y SEXO****PRIMER TRIMESTRE DE 2009 - VALORES EN MILES.**

	AMBOS SEXOS	VARONES	MUJERES
TOTAL	2.442,00	1.440,50	1.001,50
A AGRICULTURA,GAN.,SILV. PESCA	143,40	79,20	64,20
B INDUSTRIAS EXTRACTIVAS	4,00	4,00	
C INDUSTRIA MANUFACTURERA	214,30	145,50	68,80
D SUM. ENERG.ELEC.,GAS,VAPOR,AIRE ACOND	2,30	2,30	
E SUM. AGUA, ACT.SANEAMIENTO,GEST.RESID	8,10	7,70	0,40
F CONSTRUCCION	539,50	531,10	8,50
G COMERCIO; REP.VEHICULOS Y MOTOC.	196,50	91,50	105,00
H TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO	70,80	60,50	10,20
I HOSTELERIA	162,20	60,00	102,20
J INFORMACION Y COMUNICACIONES	8,30	4,00	4,20
K ACT. FINANCIERAS Y DE SEGUROS	4,80	3,40	1,50
L ACTIVIDADES INMOBILIARIAS	1,00	0,40	0,60
M ACT. PROF., CIENTIFICAS Y TECNICAS	14,30	8,00	6,30
N ACT.ADMINIST.Y SERVICIOS AUXILIARES	91,90	41,40	50,40
O ADMON. PUBLICA Y DEFENSA; S.SOCIAL OB	62,00	30,10	31,90
P EDUCACION	13,00	2,60	10,40
Q ACT. SANITARIAS Y SERVICIOS SOCIALES	25,20	4,90	20,30
R ACT. ARTISTICAS, RECR. Y ENTRETENIMIE	19,30	10,40	8,90
S OTROS SERVICIOS	18,20	2,30	16,00
T ACT. HOGARES COMO EMPL.PERSONAL DOMES	59,90	9,10	50,80
PARADOS QUE BUSCAN PRIMER EMPLEO	177,00	81,30	95,70
HAN DEJADO SU ULTIMO EMPLEO HACE MAS DE UN AÑO	605,90	260,90	345,00

NOTA: LOS DATOS INFERIORES A 5 DEBEN SER TOMADOS CON PRECAUCIÓN PUES ESTAN AFECTADOS POR FUERTES ERRORES DE MUESTREO

Un importante indicador de las actuaciones del Ministerio de Educación, en este ámbito de la Formación Profesional, viene determinado por el número de mujeres y hombres que estudian y finalizan los ciclos formativos especialmente vinculados tradicionalmente a uno u otro género. También el número de mujeres y hombres que participen en los procesos de evaluación y acreditación de competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación y continúen luego su formación.

Aspecto importante del indicador sería el análisis de cuántas mujeres y cuántos hombres se acreditan en competencias profesionales sin tener documentos que acrediten la adquisición de estas competencias.

SITUACIÓN ACTUAL

Con arreglo a los últimos datos disponibles, la composición, en cuestión de género, de la universidad española responde a las siguientes cifras:

- El personal docente e investigador en el curso 2006-07 era de 102.300 personas de ellos 93.372 ejercían sus funciones en universidades públicas y 8.928 en privadas o de la Iglesia. Del total 51.125 son funcionarios y 42.247 contratados.

- El 36,1% del personal son mujeres, el 35,5% en universidades públicas y el 41,5% en privadas. El porcentaje de mujeres entre los funcionarios es del 33,7%, siendo su presencia menor entre los Catedráticos Universitarios (14,3%) y mayor entre los Titulares de Escuela Universitaria (41,4%).

- La categoría más numerosa son los Titulares Universitarios (el 59,6% entre las mujeres y el 52,5% entre los hombres). Entre los hombres el segundo grupo más numeroso son los Catedráticos Universitarios (21,9%), mientras que entre las mujeres esta categoría representa sólo el 7,2%.

- Entre el Personal de Administración y Servicios la presencia de la mujer es mayoritaria con el 58,6%. En las universidades públicas las mujeres tienen una presencia desigual entre los contratados(45,4% son mujeres) y los funcionarios (68,5%). En el cuerpo más especializado, nivel A, la presencia de la mujer es paritaria con la de los hombres (48,8% mujeres).

- A partir de este nivel, la representación de la mujer es mayoritaria en los servicios de administración de las universidades.

- En cuanto a los estudiantes, el 54,7% de los estudiantes de primer y segundo ciclo son mujeres, y entre los graduados las mujeres alcanzan el 60,9%, lo que podría indicar un mayor rendimiento académico. Entre los estudiantes de masters oficiales las mujeres representan el 53,6% y entre los de doctorado el 51,8%.

- Al analizar los datos de la composición del Consejo Escolar, resulta evidente que al avanzar hacia los niveles superiores de la enseñanza va disminuyendo progresivamente la presencia de la mujer, que llega a su punto álgido al considerar el escasísimo número de rectoras de universidad.

Todos los programas gestionados por la Secretaría General de Universidades y los Organismos Autónomos a ella adscritos, aún no estando dirigidos concretamente a favorecer a uno u otro sexo, se inspiran en los siguientes principios:

- No discriminación por razón de género.
- Favorecer el equilibrio entre ambos sexos.
- Potenciar las políticas de igualdad de género.
- Intercambiar posturas entre profesoras e investigadores de Estudios de la Mujer.

No obstante lo anterior debe tomarse en consideración el hecho de que la presencia de la mujer es mayoritaria en las aulas universitarias. Ello indica que en todas las actuaciones abordadas con este programa presupuestario las principales beneficiarias serán las mujeres.

En lo que se refiere a la obtención de préstamos-renta, cabe señalar que a pesar de que el objetivo de esta medida no está dirigido específicamente a mujeres, el 56.3% de los autorizados en 2008 han sido otorgados a mujeres.

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La finalidad de este Programa desde la perspectiva de género consiste en dar cumplimiento a lo establecido en la siguiente normativa:

- Espacio Europeo de Educación Superior. En la Conferencia de Ministros de Berlín de 2003, se señala que se pretende que exista un fortalecimiento de la cohesión social y que se reduzcan las desigualdades sociales y de género, tanto a nivel nacional como a nivel europeo.
- LEY ORGÁNICA 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. En su Art. 27.e, atribuye a la Conferencia sectorial de política universitaria coordinar la elaboración y seguimiento de informes sobre la aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres en la universidad. En la disposición adicional duodécima, manifiesta que las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- REAL DECRETO 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales. En el Art. 3.5., plantea que entre los principios generales que deben inspirar la expedición de nuevos títulos, se encuentra el respeto a los derechos fundamentales y la igualdad entre hombres y mujeres.

- Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El Art. 24 garantiza que se debe promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de decisión docente. Por su parte, el Art. 25., dedicado específicamente a la enseñanza universitaria, señala que se fomentará la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres, promoviendo la inclusión en los planes de estudio de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres, la creación de postgrados específicos y la realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.
- Plan estratégico de igualdad de oportunidades 2008-2011. El Eje 4. Educación, afecta a los estudios universitarios en algunos objetivos (fomento de unidades, redacción de guías para fomentar elecciones no sexistas), pero el Programa que nos ocupa fundamentalmente está afectado por el Eje 6. Conocimiento, y en especial, por los objetivos 1, 5 y 6. En ellos se promueve que el principio de igualdad de oportunidades esté presente mediante la formalización de los Estudios Feministas, de las Mujeres y de Género, el incremento del número de mujeres en la generación del conocimiento, el fomento del conocimiento desde la perspectiva feminista, la recuperación de la memoria histórica de las mujeres, el impulso de la igualdad de oportunidades en la Universidad y la visibilización de las aportaciones de las mujeres en ella, así como el apoyo a las mujeres jóvenes.

ACTUACIONES

La financiación fundamental con cargo a este Programa se ha distribuido de acuerdo con las siguientes actuaciones:

- Subvenciones a la Universidad de Granada (gastos de personal y funcionamiento de centros de Ceuta y Melilla no transferidos), al Instituto Universitario Europeo de Florencia, a las Comunidades Autónomas para su distribución a las Universidades con el objetivo de favorecer su adaptación al Espacio Europeo de Educación Superior.

- Becas y ayudas. Se incluyen, entre otras, becas generales y de movilidad, becas de colaboración en departamentos universitarios y Prestamos Renta. La finalidad general de los préstamos renta es facilitar la financiación de las enseñanzas universitarias de máster oficial que se impartan en España o las equivalentes en los países del Espacio Europeo de Educación Superior, Estados Unidos de América y Canadá, mediante una ayuda inicial así como, en su caso, facilitar una renta mensual a los estudiantes que lo deseen.

- Programa de formación continua de la UNED. El grupo de trabajo llamado Cambio Social, dispone de una línea de investigación para el estudio de asuntos relacionados con la Igualdad de Género. En esta línea y en cumplimiento de la LOU se ha creado la Unidad de igualdad de Género.

- Escuelas de Verano. En el ámbito de la igualdad de género se ha celebrado el curso sobre “Feminismo postcolonial: Cultura, ciudadanía e imperio”, dentro de la Fundación Euroárabe de Altos Estudios.

OBJETIVOS E INDICADORES QUE MIDAN ASPECTOS RELEVANTES Y ESPECÍFICOS DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

-Aumento del número de mujeres en carreras tradicionalmente consideradas como “masculinas”.

-Incremento del número de profesoras universitarias en todas las categorías.

-Incremento del número de rectoras de universidad.

-Actuaciones para la eliminación de estereotipos sexistas y fomento de la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

-Número de actividades llevadas a cabo para la educación en la prevención y resolución pacífica de conflictos en la vida personal, familiar y social.

Programa 322 F “EDUCACIÓN EN EL EXTERIOR”

Gestor: D. G. DE RELACIONES INTERNACIONALES

SITUACIÓN ACTUAL

Por países, en los Centros de titularidad del Estado español durante el curso 08/09 la distribución por sexo de alumnos y profesores ha sido la siguiente:

ANDORRA: Cuenta con un total de 5 centros de educación infantil y primaria y 1 centro de educación secundaria. Siendo el total de profesores de 103, de los que 58 son mujeres y 45 varones, y 1098 alumnos, de los que 540 son mujeres y 558 varones.

COLOMBIA: Cuenta con un solo centro integrado que imparte desde Educación infantil hasta bachillerato. Siendo el total de profesores 54, de los que 24 son mujeres y 30 varones, y un total de 811 alumnos, de los que 404 son mujeres y 407 varones.

FRANCIA: Cuenta con dos centros, uno de educación infantil y primaria y otro de secundaria. Siendo el total de profesores 43, de los que 23 son mujeres y 20 varones, y un total de 400 alumnos, de los que 201 son mujeres y 199 varones

ITALIA: Cuenta con único centro integrado que imparte desde educación infantil hasta bachillerato. Siendo el total de profesores 36, de los que 20 son mujeres y 16 varones, y un total de 342 alumnos, de los que 179 son mujeres y 163 varones.

MARRUECOS: Cuenta con total de 11 centros docentes, de los que 5 son integrados que imparten educación infantil, primaria y secundaria, 3 imparten únicamente infantil y primaria y 3 imparten exclusivamente secundaria. Siendo el total de sus profesores 347, de los que 157 son mujeres y 190 varones, y un total de 4.846 alumnos, de los que 2.252 son mujeres y 2.594 varones.

PORTUGAL: Cuenta con un único centro integrado que imparte desde infantil hasta bachillerato. Siendo el total de sus profesores 77, de los que 43 son mujeres y 34 varones, y un total de 1.060 alumnos, de los que 531 son mujeres y 529 varones.

REINO UNIDO: Cuenta con un único centro integrado que imparte desde infantil hasta bachillerato. Siendo el total de sus profesores 50, de los que 33 son mujeres y 17 varones.

En cuanto a los equipos directivos, divididos por países y sexos, la distribución es la siguiente:

ANDORRA: De los 6 Directores, 4 son mujeres y 2 varones; los Jefes de Estudio igualmente son 4 mujeres y 2 varones y los Secretarios son 3 mujeres y 3 varones

COLOMBIA: El Director es varón, de los dos Jefes de estudio 1 es mujer y el otro varón y el Secretario es varón.

FRANCIA: Los dos Directores de ambos centros son varones, un Jefe de Estudios es varón y el otro mujer y, de los dos Secretarios, hay uno de cada sexo.

ITALIA: La Directora es una mujer, de los dos Jefes de Estudio uno es mujer y el otro varón, y la Secretaria es mujer.

MARRUECOS: Los 11 Directores de los Centros son varones; de los 15 Jefes de Estudio, 9 son mujeres y 6 varones y, de los 11 Secretarios, 3 son mujeres y 8 varones.

PORTUGAL: Todo el equipo directivo, compuesto de Director, 2 Jefes de Estudio y un Secretario, son varones.

REINO UNIDO: La Directora es una mujer, hay dos Jefes de Estudio, uno de cada sexo, y un Secretario varón.

Con respecto a las Agrupaciones de Lengua y Cultura Española, su distribución por países y sexo de sus alumnos y profesores es la siguiente:

ALEMANIA: Cuenta con 3 Agrupaciones constituidas por 84 aulas que dirigen 3 varones. El número total de alumnos es de 2.144, de los que 1.127 son mujeres y 1.017 varones. El número total de profesores asciende a 29, de los que 14 son mujeres y 15 varones.

AUSTRALIA: Cuenta con una única Agrupación constituida por 10 aulas que dirige un varón. El número total de alumnos es de 507, de los que 291 son mujeres y 216 varones. El número total de profesores asciende a 8, de los que 5 son mujeres y 3 varones.

BÉLGICA: Cuenta con 2 Agrupaciones constituidas por 50 aulas distribuidas entre Bélgica, Países Bajos y Luxemburgo dirigidas por una mujer y un varón. El número total de alumnos es de 2.226, de los que 1.195 son mujeres y 1.031 varones. El número total de profesores asciende a 15, de los que 9 son mujeres y 6 varones.

EE.UU.: Cuenta con una única Agrupación constituida por 6 aulas que dirige una mujer. El número total de alumnos es de 562, de los que 292 son mujeres y 270 varones. El número total de profesores es de 7, de los que 5 son mujeres y 2 varones.

FRANCIA: Cuenta con 4 Agrupaciones constituidas por 72 aulas que dirigen 3 varones y 1 mujer. El número total de alumnos es de 2.510, de los que 1.284 son mujeres y 1.226 varones. El número total de profesores es de 27, de los que 17 son mujeres y 10 varones.

REINO UNIDO: Cuenta con una única Agrupación constituida por 27 aulas que dirige un varón. El número total de alumnos es de 1.099, de los que 558 son mujeres y 541 varones. El número total de profesores es de 10, de los que 6 son mujeres y 4 varones.

SUIZA: Cuenta con 7 Agrupaciones constituidas por 133 aulas en Suiza y 1 en Austria dirigidas por 1 mujer y 5 varones. El número total de alumnos es de 5.060, de los que 2.622 son mujeres y 2.438 varones. El número total de profesores es de 57, de los que 27 son mujeres y 30 varones.

Centros docentes de titularidad mixta:

Si bien España cuenta con dos centros docentes de titularidad mixta, uno en Brasil y otro en Argentina, sólo el Colegio Parque de España en Argentina recibe una subvención nominativa de los Presupuestos Generales del Estado, el centro de Brasil no requiere de recursos estatales. El Colegio Parque de España, ubicado en Rosario (Argentina) cuenta con la Dirección de una Profesora española. Tiene un total de 308 alumnos, de los que 177 son mujeres y 131 varones. De un total de 42 Profesores, 33 son mujeres y 9 varones.

Consejerías de Educación en el exterior:

Este Ministerio cuenta con 19 Consejerías de Educación, 7 de las cuales están dirigidas por mujeres y 12 por varones. Sólo 17 Consejerías cuentan con Secretarios Generales, de los que 6 son mujeres y 11 varones. Dependientes de las Consejerías existen 11 Agregadurías, siendo 3 de sus titulares mujeres y los otros 8 varones. Asimismo cuenta con 3 Direcciones de Programa, que dirigen 1 mujer y 2 hombres.

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La finalidad de este Programa desde la perspectiva de género, dentro del marco de los principios democráticos de la Constitución y de la Declaración Universal de los derechos humanos, es garantizar la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres en todo lo que suponga potenciar y ampliar la presencia española en el mundo a través de nuestra lengua y cultura.

Programa 322G “EDUCACIÓN COMPENSATORIA”
--

Gestor: D. G. DE EVALUACION Y COOPERACION TERRITORIAL
--

SITUACIÓN ACTUAL

Según datos de la Oficina de Estadística del Ministerio de Educación, durante el curso 2006-2007 se encontraba matriculado en Educación primaria un total de 2.538.033 de alumnos, de los que el 48,4%, 1.228.759, eran mujeres y 1.834.685 alumnos en Secundaria, de los que el 48,6%, es decir 892.422, eran mujeres.

Aunque los datos avance del curso 2007-2008 no aparecen desagregados por sexo, la evolución poblacional hace previsible que se mantengan estos porcentajes sobre 2.600.466 de alumnos matriculados en Primaria en el curso 2007-2008 y 1.826.163 en Secundaria.

Durante el curso 2008-09 han participado en el Programa de Acompañamiento Escolar en Educación Primaria más de 38.000 alumnos, en el Programa de Acompañamiento Escolar en Educación Secundaria más de 20.000 y en el Programa de Apoyo y Refuerzo en Educación Secundaria más de 260.000 alumnos, aunque los datos no aparecen desagregados por sexo.

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Desde la perspectiva de género, la finalidad de este programa es prestar una atención específica, en el marco de la atención a la diversidad, a los colectivos de niñas y mujeres que se encuentren en situación de mayor vulnerabilidad por sufrir una doble discriminación por su situación de discapacidad, pertenencia a minorías étnicas, migración o exclusión social.

Asimismo, con cargo a este programa presupuestario se llevan a cabo las actuaciones correspondientes a la escolarización del alumnado con edades correspondientes a la educación infantil, la educación primaria y la educación secundaria obligatoria en aulas itinerantes de circos y centros en los que se desarrolla el Programa MUS-E, talleres de arte, música, magia, teatro, danza, artes marciales tradicionales, yoga, impartidos por artistas profesionales de diferentes culturas que colaboran con los docentes, utilizando el arte como herramienta de trabajo social para que los niños y niñas participantes canalicen su creatividad, refuercen su autoestima y dispongan de los recursos necesarios para incorporarse a la vida social y escolar, fomentando la tolerancia y el encuentro entre las distintas culturas. Todos ellos se realizan asegurando que no se produzca ninguna medida discriminatoria por razón de género.

OBJETIVOS E INDICADORES QUE MIDAN ASPECTOS RELEVANTES Y ESPECÍFICOS DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Como indicadores para la evaluación de este Programa destacan los siguientes:

1.- Número de alumnos de Educación Primaria y de Educación Secundaria.

	Alumnado 2006-2007	Alumnas 2006-2007	Porcentaje alumnas 2006-2007	Alumnado 2007-2008	Alumnas 2007-2008	Porcentaje alumnas 2007-2008
Educación Primaria	2.538.033	1.228.759	48,4%	2.600.466	Los datos avance no aparecen desagregados por sexo	No se puede calcular
ESO régimen general	1.834.685	892.422	48,6%	1.826.163		
Total	4.372.718	2.121.181	48,5%	4.426.629		

2.- Número de centros que participan en los Programas.

	Programa de Acompañamiento Escolar en Educación Primaria				Programa de Acompañamiento Escolar en Educación Secundaria				Programa de Apoyo y Refuerzo en Educación Secundaria			
	2005-06	2006-07	2007-08	2008-09	2005-06	2006-07	2007-08	2008-09	2005-06	2006-07	2007-08	2008-09
Nº de centros	309	595	1157	1290	149	289	587	691	151	278	609	655

3.- Número de alumnos que participan en los Programas en el curso 2008-2009:

	Programa de Acompañamiento Escolar en Educación Primaria	Programa de Acompañamiento Escolar en Educación Secundaria	Programa de Apoyo y Refuerzo en Educación Secundaria
2008-2009	38.700	20.730	262.000

Programa 322H “EDUCACIÓN PERMANENTE Y A DISTANCIA NO UNIVERSITARIA”

Gestor: D.G. DE EVALUACION Y COOPERACION TERRITORIAL

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Las acciones concretas que se realizan en este programa pretenden visibilizar la relevancia del trabajo femenino para de esa manera contribuir en favor de la igualdad entre hombres y mujeres.

Por su parte, la Orden EDU/1622/2009, de 10 de junio, por la que se regula la enseñanza básica para las personas adultas, presencial y a distancia, en el ámbito de gestión del Ministerio de Educación, y con la finalidad de fomentar el valor de la igualdad de género, recoge (junto a otros contenidos) en el Plan de Estudios de la Educación Secundaria Obligatoria, los aspectos básicos del currículo de la Educación Secundaria Obligatoria de la materia de Educación para la Ciudadanía. Los contenidos de esta materia se inscriben dentro de los programas educativos para formar a los jóvenes y adultos en la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

ACTUACIONES

- Elaboración de una Wikipedia de Mujeres (aprendiendo de otras mujeres) para visibilizar el trabajo femenino, y dar a conocer a las grandes personalidades femeninas, que se han movido en el mundo literario, científico o político, además de a todas las otras que, con su labor cotidiana, contribuyen a construir el entramado social y a la potenciación de toda la humanidad, pues representan el 50 por ciento del total.
- Desarrollo de las acciones de educación de personas adultas, presencial y a distancia, tanto en las enseñanzas básicas como en la secundaria, así como en el manejo de las Tecnologías de la Información. En este sentido, hay que destacar la amplia oferta formativa para personas adultas trabajadoras, así como para estudiantes, que ofrece el Aula Mentor, desde donde se incide en la coeducación, la prevención de violencia de género y la igualdad entre mujeres y hombres.
- En las Comisiones de Valoración de todas las subvenciones otorgadas en esta materia (Aprendizaje a lo largo de la vida) se ha incluido un punto que procura la paridad entre hombres y mujeres. Igualmente, en las distintas convocatorias de subvenciones se trata de favorecer el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, recogiendo un apartado dirigido a “Mujeres pertenecientes a clases o grupos sociales desfavorecidos con necesidades de educación y formación básica y profesional”.

Programa 322 J “NUEVAS TECNOLOGÍAS APLICADAS A LA EDUCACIÓN
--

Gestor: D. G. DE FORMACION PROFESIONAL

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

En el marco de los objetivos que el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011) establece, para el ámbito educativo, el Programa de Nuevas Tecnologías aplicadas a la Educación, atiende la línea de actuación correspondiente al fomento de la igualdad entre hombres y mujeres, habiendo desarrollado las siguientes acciones:

-Diseño y desarrollo de materiales formativos específicos en formato digital con el título: “Coeducación: dos sexos en un solo mundo”. El contenido del mismo se encuentra recogido en un CD-ROM y puede visualizarse con un navegador web. También está disponible para los profesores en la WEB de Formación en Red.

-Formación de expertos para realizar la tutoría y coordinación de los futuros cursos

-Formación del profesorado en cursos realizados en Red desde la plataforma formativa del Instituto de Tecnologías Educativas. Utilizando los materiales desarrollados.

ACTUACIONES

Para el ejercicio presupuestario de 2010, se pretende dar continuidad a esta misma línea de actuación, complementándola con nuevos proyectos de idéntica naturaleza respecto al objetivo de promocionar la igualdad efectiva de hombres y mujeres a todos los niveles del ámbito educativo.

Programa 323 M “BECAS Y AYUDAS A ESTUDIANTES”

Gestor: D.G. DE EVALUACION Y COOPERACION TERRITORIAL; SECRETARIA GENERAL DE UNIVERSIDADES

SITUACIÓN ACTUAL

En el curso 2008-2009, cerca de 500.000 estudiantes recibieron becas o ayudas al estudio al amparo de las mencionadas convocatorias, siendo mujeres un 53 por ciento de las personas receptoras. Es previsible que en el curso 2009-2010 el porcentaje sea similar. En cualquier caso las variaciones significativas en dicho porcentaje vendrían determinadas por razones demográficas.

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La finalidad de este programa desde la perspectiva de género es facilitar a las mujeres el acceso a los niveles postobligatorios de la educación.

ACTUACIONES

El recientemente aprobado Real Decreto por el que se establecen los umbrales de renta y patrimonio familiar y las cuantías de las becas y ayudas al estudio del Ministerio de Educación para el curso 2009-2010, tiene en cuenta la perspectiva de género. Por esta razón, tanto la actualización de los umbrales de renta familiar en relación a los vigentes en el pasado curso 2008-2009, como el incremento de las cuantías de las becas y ayudas al estudio del Ministerio de Educación, así como el resto de mejoras introducidas en este Real Decreto harán que más mujeres puedan acceder a la obtención de becas y ayudas al estudio y decidan por tanto continuar estudios postobligatorios.

El nuevo régimen de las becas y ayudas al estudio personalizadas, modifica los parámetros precisos para asegurar la igualdad en el acceso a las citadas becas y ayudas al estudio sin detrimento de las competencias normativas y de ejecución de las Comunidades Autónomas.

Debido a su carácter cuantitativo, algunos de los referidos parámetros básicos han de ser objeto de actualización periódica a fin de que no resulten devaluados por el transcurso del tiempo. En

cumplimiento de este precepto, el citado Real Decreto viene a establecer, para el curso académico 2009-2010, los parámetros económicos de las becas y ayudas al estudio del Ministerio de Educación que se convocan sin un número determinado de personas beneficiarias, fijando sus cuantías, así como los umbrales de patrimonio y renta familiar por encima de los cuales desaparece el derecho a su obtención.

El contenido de este Real Decreto afectará a la totalidad del alumnado escolarizado en las enseñanzas de Bachillerato, de Formación Profesional, de Enseñanzas deportivas, de Enseñanzas de idiomas, de Programas de cualificación profesional inicial, de Enseñanzas artísticas, de Enseñanzas universitarias y de otras Enseñanzas superiores en el curso 2009-2010.

Programa: 324 M “SERVICIOS COMPLEMENTARIOS A LA ENSEÑANZA”

Gestor: D.G. DE EVALUACION Y COOPERACION TERRITORIAL; D.G. DE RELACIONES INTERNACIONALES

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La finalidad de este programa desde la perspectiva de género es asegurar que el acceso a los servicios complementarios a la enseñanza se produzca sin ninguna medida discriminatoria por razón de género.

Por otro lado, la prestación de los servicios referidos puede contribuir a facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar por lo que tiene un impacto positivo indirecto en la mejora de la igualdad de género.

OBJETIVOS E INDICADORES QUE MIDAN ASPECTOS RELEVANTES Y ESPECÍFICOS DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Número de alumnas beneficiarias de los servicios prestados con cargo a este programa presupuestario sobre el total de alumnos beneficiarios.

Programa: 324N “APOYO A OTRAS ACTIVIDADES ESCOLARES”

Gestor: D.G. DE EVALUACION Y COOPERACION TERRITORIAL

SITUACIÓN ACTUAL

Las actuaciones comprendidas en este Programa afectan a toda la comunidad educativa. Así el alumnado, profesorado y sus familias disfrutan los beneficios de las transferencias a Comunidades Autónomas para mejora de las Bibliotecas Escolares, de los beneficios de los programas de transferencias a familias e instituciones para programas de mejora de Bibliotecas Escolares y animación a la lectura, para programas de mejora de la calidad educativa o para programas de cooperación territorial con centros docentes de las diferentes Comunidades Autónomas. Asimismo, en la medida en que se mejoran las bibliotecas de los centros, la calidad educativa y la gestión educativa municipal, en colaboración con la Federación Española de Municipios y Provincias, toda la sociedad se ve beneficiada de estos programas.

Se incluyen aquí algunos datos sobre el número y porcentaje de alumnas y profesoras destinatarias de los programas y sobre la evolución de los mismos.

C.1. Datos de algunos de los destinatarios de los programas: alumnado y profesorado

	Alumnado 2006-2007	Alumnas 2006-2007	Porcentaje alumnas 2006-2007	Alumnado 2007-2008	Alumnas 2007-2008	Porcentaje alumnas 2007-2008
Segundo ciclo Educación Infantil	1.301.852	646.259	98,6%	1.355.077	Los datos avance no aparecen desagregados por sexo	No se puede calcular
Educación Primaria	2.538.033	1.228.759	48,4%	2.600.466		
	1.834.685	892.422	48,6%	1.826.163		
ESO adultos	122.381	60.870	49,7%	122.225		
Garantía Social/PCPI	45.942	15.416	33,5%	46.504		
Bachillerato	595.571	326.718	54,8%	582.549		
Bachillerato a distancia	34.746	17.936	51,6%	37.390		
Ciclo Medio	232.653	108.150	46,5%	236.571		

C. Medio distancia	2.571	2.059	80,0%	3.419		
Ciclo Superior	212.802	107.847	50,7%	215.234		
C. Superior distancia	5.517	4.147	75,2%	9.179		
Escuelas de idiomas	374.039	251.361	67,2%	379.597		
Total	7.300.792	3.661.944	50,1%	7.414.374		

	Profesorado 2006/2007	Profesoras 2006/2007	Porcentaje profesoras 2006/2007	Total profesorado 2007/2008	Total profesoras 2006/2007	Porcentaje profesoras 2006/2007
Infantil y Primaria	294.440	230.288	78,2%	319.358	No consta en los datos avance	No se puede calcular
ESO, Bachillerato y FP	284.944	160.148	56,2%	296.634		
Ambos grupos (compatibiliza Infantil y Primaria o Secundaria y FP)	24.636	17.199	69,8%	9.505		
E. Especial específica	12.889	10.396	80,6%	10.486		
Escuelas de idiomas	4.599	3.408	74,1%	4.777		

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La finalidad de este Programa desde la perspectiva de género es fomentar la participación equitativa de ambos sexos en las actividades escolares.

ACTUACIONES

- **Actuaciones de impacto directo positivo de los programas sobre la población a la que va destinada.**

Como aparece en la convocatoria de premios, se concibe la biblioteca escolar como un centro de recursos al servicio de toda la comunidad educativa y en este sentido hay que señalar que, según los datos demográficos, el impacto de género se sitúa en niveles de igualdad, aunque recordando que el porcentaje de mujeres lectoras, según datos del Ministerio de Cultura, es superior al de varones, este impacto es positivo. Además en el caso de colectivos como el profesorado, al haber un mayor porcentaje de mujeres, el impacto también es positivo.

En cuanto a la cooperación territorial con centros docentes de las diferentes Comunidades Autónomas, hay que decir también que las potenciales destinatarias de los mismos se sitúan en niveles de igualdad respecto a los hombres, aunque entre el colectivo de profesoras el impacto de género es mayor, por ser mayor su porcentaje.

Las actuaciones para la mejora de la calidad educativa y en colaboración con la Federación Española de Municipios y Provincias, para mejora de la gestión educativa municipal, tienen como beneficiarios además de los centros -aquí el impacto se situaría como en el caso anterior en niveles de igualdad- la sociedad en su conjunto, pues es la propia sociedad la que demanda y se beneficia de una buena gestión educativa y de la existencia de una educación de calidad para todos. En ese sentido, y de acuerdo con los datos demográficos, el impacto de género se sitúa en niveles de igualdad.

- **Actuaciones de impacto directo positivo de los programas por contribuir a fomentar la igualdad entre hombres y mujeres y a reivindicar el papel de la mujer a lo largo de la historia o por ir destinados específicamente a la población femenina.**

- Respecto a las transferencias corrientes a Comunidades Autónomas para mejora de las Bibliotecas escolares y transferencias corrientes a familias e instituciones sin fines de lucro para programas de mejora de Bibliotecas Escolares y animación a la lectura, hay que señalar que algunas de las actuaciones, que aparecen reseñadas en la mayoría de las memorias presentadas al Concurso nacional de buenas prácticas para la dinamización e innovación de las bibliotecas de los centros, detallan actuaciones, actividades y creación de materiales relativos a la igualdad entre hombres y mujeres, a las aportaciones realizadas por las mujeres en el ámbito científico y literario, a la coeducación y a la multiculturalidad, por lo que, en este sentido, la mejora de las Bibliotecas escolares colabora en la consecución de los objetivos 6, 7 y 9 del Plan estratégico de igualdad de oportunidades 2008-2011 y tiene un impacto de género positivo sobre la comunidad educativa en general y sobre la población femenina en particular, al reivindicar el papel de la mujer a lo largo de la historia y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

Este tipo de actuaciones aparece también en la cooperación territorial con centros docentes de las diferentes Comunidades Autónomas, con proyectos con títulos como Igual.es, Revista digital en lenguaje coeducativo o Las tres “C”: convivir, compartir y conciliar y por ello también se puede hablar del impacto de género positivo de este programa sobre la comunidad educativa en general y sobre los participantes y destinatarios de los proyectos en particular. El programa contribuye por tanto al objetivo 6 del Plan estratégico de igualdad de oportunidades 2008-2011 al promover materiales educativos que responden a criterios de igualdad y no discriminación e incorporan la visión y las aportaciones realizadas por las mujeres en todos los contenidos escolares y académicos.

- En el mismo sentido, entre las actuaciones para la mejora de la calidad educativa, la convocatoria anual del Premio Marta Mata a la calidad de los centros educativos establece como criterios para la concesión del premio que el centro docente proporcione una educación

de calidad a todos los alumnos de ambos sexos, en todos los niveles que se impartan en el centro docente, valorando para ello el que se adapte la acción educativa a las circunstancias específicas en que se desenvuelve el centro para que todo el alumnado pueda alcanzar el máximo desarrollo posible de sus capacidades, individuales y sociales, intelectuales, culturales y emocionales prestando los apoyos necesarios para recibir una igualdad efectiva de oportunidades. Igualmente, se tomará en consideración que el centro plantee en su acción educativa la transmisión de aquellos valores que favorecen la libertad personal, la responsabilidad, la ciudadanía democrática, la solidaridad, la tolerancia, la igualdad, el respeto y la justicia, que constituyen la base de la vida en común. Además, el propio nombre del premio, Marta Mata, homenaje a la ilustre pedagoga, contribuye a reivindicar y difundir el papel de las mujeres a lo largo de la historia. Tiene por tanto esta actuación un impacto de género muy positivo al unir el nombre de una mujer al concepto de calidad para todos en el ámbito educativo.

- Por otra parte en todas las convocatorias de premios, concursos y ayudas que se hacen al amparo de estas aplicaciones presupuestarias se establece que para conformar el Jurado, se promoverá la presencia equilibrada de mujeres y hombres de acuerdo con lo establecido en el artículo 51 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

OBJETIVOS E INDICADORES QUE MIDEN ASPECTOS RELEVANTES Y ESPECÍFICOS DE LA VISIÓN DE GÉNERO.

- El objetivo del Premio Marta Mata a la calidad de los centros educativos y del Concurso nacional de buenas prácticas para la dinamización e innovación de las bibliotecas escolares es que todos los premiados cada año presenten algún tipo de actuación que favorezca la libertad personal, la responsabilidad, la ciudadanía democrática, la solidaridad, la tolerancia, la igualdad entre hombres y

mujeres y el respeto como línea de actuación para el fomento de la lectura, como base de una educación de calidad para todos y como principio del sistema democrático en el que vivimos.

- En el supuesto de las actividades de federaciones y confederaciones de asociaciones su objetivo pasa por facilitar y promover la participación de los padres y madres de alumnos en la gestión de los centros, así como la representación y la participación en los consejos escolares.

PROGRAMA 463 A “INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA”

Gestor: SECRETARIA GENERAL DE UNIVERSIDADES ; SUBSECRETARIA.

SITUACIÓN ACTUAL

A lo largo de 2008 se realizaron 20 convocatorias de ayudas. En las ayudas Predoctorales, 3.993 mujeres obtuvieron subvención (52,44 % del total). En las Post-doctorales de un total de 680 concedidas, 313 (46,02 %) fueron para mujeres.

La participación de profesoras en programas de master y doctorado, fue de 1.203 lo que supuso una participación de mujeres de solo el 21,76 %. Paralelamente, la participación femenina de estudiantes en programas de Master y doctorado, alcanzó un porcentaje del 60,33 % (642 mujeres).

En el Subprograma de Profesores Españoles en el extranjero, el porcentaje de participación femenina es todavía escaso (27,78 %) y finalmente en el nuevo Programa de Movilidad José Castillejo que afecta a jóvenes doctores y profesorado no numerario, el porcentaje de participación de mujeres en el 2008 fue del 46,82 %.

Con cargo a este Programa se financia el Instituto de España, Reales Academias, Academias y otras instituciones de similar naturaleza, presentando el siguiente perfil:

Todos los estudios e indicadores sobre género y Reales Academias ponen de manifiesto que la presencia de las mujeres en las Reales Academias todavía no se corresponde con la participación de la mujer en el mundo científico, cultural, artístico o humanístico. Inés Fernández Ordóñez, cuarta –y última, por ahora- mujer en ingresar en la Real Academia Española acaba de señalarlo con estas palabras: “La proporción de mujeres académicas no está de acuerdo con el papel que representa la mujer ni en la universidad ni en el mundo de la cultura”.

Según las estadísticas elaboradas por el Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad) y publicadas en su página Web fecha actual (2009), el número de mujeres Académicas en las Reales Academias de ámbito nacional supone el 10,77 %, y esto sólo si se incluye también a las Académicas honorarias y correspondientes.

Si el dato se refiere exclusivamente a Académicas de número, éstas suponen únicamente el 6,57 % de los miembros de las Reales Academias nacionales. Y es preciso resaltar el caso de la Real Academia de Jurisprudencia y Legislación, en la que, todavía hoy, no existe ninguna mujer Académica de número (en la de Ciencias Morales y Políticas, la primer mujer fue elegida en 2008).

En los cargos directivos, la presencia de la mujer es aún menor. En las ocho Reales Academias nacionales integradas en el Instituto de España, sólo hay una que esté presidida por una mujer, la Real Academia Nacional de Farmacia, que también cuenta con una Vicepresidenta. Y hay una Censora en la junta directiva de la Real Academia Española. Sin embargo, actualmente no hay ninguna mujer en las juntas o mesas directivas de las otras seis Reales Academias del Instituto de España, ni en la del propio Instituto.

Además de las Reales Academias nacionales, existen más de cincuenta Reales Academias y Academias de ámbito local, provincial o regional. Dado que no sería posible incluir el desglose de los datos de todas ellas en los confines de esta Memoria, se puede tomar como referencia la Comunidad Autónoma que tiene mayor número de Reales Academias, la de Andalucía, y acudir al estudio publicado por Pilar Mañas Lahoz, Académica de la Academia de Buenas Letras de Granada (“La escasa presencia de mujeres en las Academias andaluzas”, publicado por el Instituto de la Mujer de la Junta de Andalucía). Según sus datos, las mujeres representan el 10,8 % del total de los Académicos en las veinticuatro Academias andaluzas; hay dos presidentas y unas cinco o seis mujeres en juntas de gobierno; por otro lado, existen tres Reales Academias andaluzas que no tienen ninguna mujer entre sus miembros numerarios.

Entre las más de cincuenta Academias territoriales de toda España, sólo hay cuatro que estén presididas por una mujer (la Real Academia Gallega de Bellas Artes de “Nuestra Señora del Rosario”, la Real Academia de Medicina y Cirugía de Andalucía Oriental de Granada, la Real Academia de Ciencias, Bellas Artes y Buenas Letras “Luis Vélez de Guevara” de Écija, y la Real Academia de Bellas Artes de “Santa Isabel de Hungría” de Sevilla).

Finalmente, también es necesario poner este tema en relación con la presencia de la mujer en ámbitos de poder de la Universidad, dado que el acceso a las Reales Academias suele ser la culminación de ilustres carreras académicas o científicas que, en muchos casos, han transcurrido en todo o en parte en la Universidad. A este respecto, según las estadísticas elaboradas por el Instituto de la Mujer sobre datos de 2006 (Ministerio de Igualdad: las mujeres Catedráticas suponen el 18,43 % del total (el 14,36 % si no se consideran escuelas universitarias), y las Profesoras titulares el 38,12 % del total, en ambos casos en las Universidades públicas. También en 2006, se puso de manifiesto que en ninguna de las 172 áreas de conocimiento en que se divide la Universidad española existían más Catedráticas que Catedráticos. Hay otro dato significativo (“Mujeres en la Universidad Pública 2007”, Ministerio de Educación y Ciencia): existe una mujer Catedrática por cada 8,4 que son

Profesoras titulares, mientras que en los varones esa relación es de un Catedrático por cada 2,3 titulares. En suma, el porcentaje de mujeres va disminuyendo a medida que se asciende en la escala de influencia y remuneración. La primera mujer Rectora de la historia de España llegó a serlo en 1982 (Elisa Pérez Vera, en la UNED), y hasta el momento sólo ha habido diez mujeres que hayan sido Rectoras en Universidades públicas españolas.

En definitiva, se constata así que la presencia de mujeres en las Reales Academias no se corresponde con su participación actual en el mundo científico, cultural o artístico. Es cierto que el acceso a las Reales Academias se sitúa normalmente al final de una trayectoria profesional larga, de manera que se “hereda” la situación de épocas pasadas, en las que la participación de la mujer en esos ámbitos era inferior. Pero también es verdad que, junto a ese elemento generacional, existen hábitos adquiridos y discriminaciones, a veces inconscientes, que suponen una barrera para el acceso de la mujer a estas entidades.

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Desde la perspectiva de género, el programa se relaciona con el Eje 6, “Conocimiento” del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011, que en su apartado de “diagnóstico” menciona expresamente el carácter excepcional de la presencia de las mujeres en las Reales Academias, y se relaciona con el Objetivo 2, “incrementar el número de mujeres en la generación de conocimiento”.

En un sentido más amplio, se relaciona con el objetivo señalado en el artículo 26.2.a) de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: “Adoptar iniciativas destinadas a favorecer la promoción específica de las mujeres en la cultura y a combatir su discriminación estructural y/o difusa”.

Puesto que el programa consiste, esencialmente, en transferir unas subvenciones (nominativas o en concurrencia) a las Reales Academias, para financiar sus gastos de funcionamiento y de inversiones, y dada la autonomía de estas corporaciones, las posibilidades de actuación del Departamento en esta materia son forzosamente limitadas e indirectas, en el marco de la relación administrativa con esas entidades.

La elección de Académicos o Académicas de número se rige por los Estatutos de cada Real Academia. Lo normal es que los nuevos candidatos o candidatas deban ser presentados por tres Académicos de número, y luego se elijan por votación entre la totalidad de éstos. De esta manera, el Departamento no puede actuar de manera directa sobre esa elección, para fomentar una mayor presencia de mujeres.

ACTUACIONES

Las actuaciones concretas previstas para 2010 son las siguientes:

En todos los casos de modificación o nueva aprobación de los Estatutos de una Real Academia de ámbito nacional, que se aprueban mediante un Real Decreto que debe tramitarse y proponerse por este Departamento, se incluirá una Disposición adicional titulada Promoción de la mujer, con la

siguiente redacción: *“En el reglamento interno de la Academia se procurará la inclusión de medidas dirigidas a promover una mayor presencia de mujeres tanto en los órganos de gobierno como en la comunidad académica”.*

Del mismo modo, se revisará la redacción de los nuevos proyectos de Estatutos, o de modificación de éstos, para hacer visible que tanto el acceso a la Academia como la titularidad de cargos directivos pueden referirse tanto a hombre como a mujeres.

OBJETIVOS E INDICADORES QUE MIDAN ASPECTOS RELEVANTES Y ESPECÍFICOS DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

El indicador principal será el número de mujeres en los órganos de gobierno y en la comunidad académica.

PROGRAMA 466 A “INVESTIGACIÓN Y EVALUACIÓN EDUCATIVA”
--

Gestor: DIRECCION GENERAL DE EVALUACION Y COOPERACION TERRITORIAL ¹

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

El Centro de Investigación y Documentación Educativa (CIDE), del Ministerio de Educación, viene estableciendo con periodicidad en los últimos años, dentro de su Plan Anual de Actuación, una serie

¹ En esta ficha se recogen continuas referencias al CIDE (Centro de Investigación y Documentación Educativa), que acaba de desaparecer como tal tras la aprobación del Real Decreto 1086/2009, de 3 de julio, por el que se modifica y desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Educación. Sus funciones serán ahora ejercidas por el nuevo Instituto de Formación del profesorado, Investigación e Innovación Educativa, que ha quedado integrado en la Dirección General de Formación Profesional. No obstante, dado lo reciente de esta reforma, y aunque hay que tener en cuenta esta circunstancia de cara a la Memoria del Presupuesto 2010, se considera que, para aportar mayor claridad, resulta conveniente mantener por el momento las referencias al CIDE.

de acciones que se enmarcan en los objetivos que el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011) establece para el ámbito educativo.

Asimismo, dichas acciones pretenden contribuir a dar respuesta a la obligación del Sistema Educativo de transmitir valores de respeto a la dignidad de las mujeres y a la igualdad entre ambos sexos, tal como señala en el título 1 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

ACTUACIONES

- **ACTUACIONES DE IMPACTO DIRECTO**

Destacan las líneas de trabajo específicas sobre Igualdad de Oportunidades que, en el caso del CIDE, se aglutinan bajo el nombre de PROYECTO INTERCAMBIA.

Las actuaciones implementadas en el proyecto INTERCAMBIA son actuaciones en su mayor parte realizadas en colaboración con el Ministerio de Igualdad, a través del Instituto de la Mujer, y en el contexto de un Acuerdo Marco de Colaboración, suscrito en 1990, entre los entonces Ministerio de Educación y Ciencia y el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Cabe señalar que en la actualidad está en marcha el proceso de firma de un nuevo Protocolo General de Actuación entre los actuales Ministerios de Educación e Igualdad, que den soporte a éstas y otras actuaciones del Departamento en el ámbito de la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres.

Los objetivos perseguidos con el proyecto INTERCAMBIA se soportan sobre cuatro actuaciones básicas:

1.1. RED INTERAUTONÓMICA. Desde 2005 y para favorecer la difusión de las prácticas e iniciativas de coeducación que se están desarrollando en el conjunto del Estado, se ha constituido un espacio de cooperación en el que compartir conocimientos, experiencias y publicaciones, donde participa el CIDE junto con el Instituto de la Mujer y las Consejerías de Educación y los Organismos de Igualdad de las CCAA.

1.2. El portal “INTERCAMBIA. Educar en femenino y en masculino” es un espacio virtual creado para facilitar el acceso y el intercambio de información y conocimiento sobre estudios e investigaciones, estadísticas, legislación, experiencias y prácticas coeducativos.

1.3. PREMIOS IRENE: LA PAZ EMPIEZA EN CASA. Los premios tienen por finalidad fomentar medidas preventivas, dirigidas a promover una educación basada en la igualdad, la no discriminación por razones de sexo, la resolución pacífica de conflictos y el rechazo hacia cualquier tipo de violencia.

1.4. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN ESPECÍFICA SOBRE GÉNERO Y EDUCACIÓN. Una de las aportaciones significativas, en el contexto de la colaboración con el Instituto de la Mujer, es la edición de la Colección de estudios Mujeres en la educación, donde se han publicado hasta el momento 14 investigaciones específicas sobre igualdad de oportunidades, con una media de 3-4 investigaciones por año.

En resumen, en los presupuestos del año 2009 del CIDE está contemplada la ejecución de estos cuatro ejes de actuación a partir de la coordinación, financiación y publicación de estudios e

investigaciones relacionados con la Educación y el Género, la salida a Internet del portal INTERCAMBIA, la celebración de las V Jornadas Inter-autonómicas para el último trimestre del año, así como la IV convocatoria de los Premios IRENE y, en el escenario presupuestario de los próximos años -y específicamente en el 2010- está previsto seguir destinando unas cuantías similares que oscilan entre 60.000 y 80.000 euros.

En la tabla 1 se indican actuaciones del CIDE con impacto de género directo en 2009:

TABLA 1. ACTUACIONES DEL CIDE CON IMPACTO DE GÉNERO DIRECTO, 2009

Ámbito de la actuación	Descripción	Magnitud 2009	Previsión Magnitud 2010
Estudios e investigaciones	<ul style="list-style-type: none"> - “Las mujeres en el sistema educativo, ii” - “La integración de la población gitana en la educación infantil 0-6 desde la perspectiva de género” - Las revistas juveniles y su impacto en el alumnado preadolescente según la variable sexo - Contribución española al estudio para la red europea eurydice sobre género, a 	6 INVESTIGACIONES	4 INVESTIGACIONES

	<p>petición de la presidencia sueca de la unión europea.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Éxito escolar y género - Escolarización mixta, diferenciada y coeducativa: el estado de la cuestión en el contexto internacional 		
Otras publicaciones	<ul style="list-style-type: none"> - "CATALOGO INTERCAMBIA 2008" (Difunde las experiencias llevadas a cabo en las distintas Administraciones Educativas y Organismos de Igualdad). Se publica anualmente - "PREMIOS IRENE 2009" (Recoge las experiencias premiadas en la Convocatoria de los Premios Irene 2008". 	2 PUBLICACIONES CON PERIODICIDAD ANUAL	2 PUBLICACIONES CON PERIODICIDAD ANUAL
Mantenimiento del Portal Intercambia	<p>El portal INTERCAMBIA es un espacio virtual que pretende recoger y sistematizar toda la información existente en España relativa al ámbito de la igualdad de oportunidades entre los sexos. El mantenimiento exige actualizar permanentemente todas las secciones que lo componen: Glosario, CC.AA., Legislación, Base de datos, Direcciones útiles, Agenda, Coeducación en el Mundo.</p>	1 PORTAL EDUCATIVO TEMÁTICO SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	1 PORTAL EDUCATIVO TEMÁTICO SOBRE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
V Encuentro Intercambia	<p>Se trata de un encuentro interterritorial para dar a conocer proyectos y materiales didácticos promovidos por los Organismos de Igualdad y las</p>	I ENCUESTRO INTERAUTONÓMICO ANUAL	I ENCUESTRO INTERAUTONÓMICO ANUAL

	Administraciones Educativas que tratan de recoger la experiencia en coeducación. Las jornadas se organizan en colaboración con el Instituto de la Mujer.		
IV Convocatoria de los Premios Irene: la paz empieza en casa	Con esta convocatoria de premios se pretende colaborar desde el sistema educativo con la erradicación de la violencia y la promoción de la igualdad real entre mujeres y hombres.	1 CONVOCATORIA ANUAL DE PREMIOS 1 ACTO PUBLICO DE ENTREGA DE PREMIOS	1 CONVOCATORIA ANUAL DE PREMIOS 1 ACTO PUBLICO DE ENTREGA DE PREMIOS
Acto Público de entrega de los PREMIOS IRENE	Altos cargos de los Ministerios de Igualdad y Educación entregan los Premios adjudicados el año anterior y presentan el libro donde se presentan las experiencias premiadas	1 ACTO PÚBLICO ANUAL DE ENTREGA DE PREMIOS POR PARTE DE AUTORIDADES MINISTERIALES	1 ACTO PÚBLICO ANUAL DE ENTREGA DE PREMIOS POR PARTE DE AUTORIDADES MINISTERIALES

Fuente: Elaboración CIDE

- **ACTUACIONES DE IMPACTO INDIRECTO:**

En este apartado se revisan procedimientos de actuación del CIDE que tienen un claro impacto de género y que son transversales a todas las Áreas y a todos los proyectos que se reflejan en los presupuestos de esta Unidad.

2.1. Composición paritaria de los jurados. Según figura en las respectivas convocatorias públicas de todos los Premios convocados por el CIDE, la composición del Jurado ha de seguir criterios paritarios.

2.2. Desagregación de la variable sexo en estudios e informes. Dicha desagregación se realiza rutinariamente en todos los estudios e informes sobre el sistema educativo español que se realizan en el CIDE siempre que resulta posible y pertinente.

2.3. Revisión del lenguaje, evitando los usos sexistas tradicionales. En los documentos de diversa naturaleza que produce el CIDE habitualmente, como son convocatorias públicas, estudios e informes, publicaciones, web, portales educativos temáticos, etc, se revisa permanentemente el lenguaje utilizado, desde la perspectiva de género.

2.4. Compra de fondos bibliográficos para la biblioteca del Departamento, dependiente del CIDE, que responden a los descriptores relacionados con Igualdad de Oportunidades.

Tabla 2. Actuaciones del CIDE con impacto de género indirecto, 2009-Fuente: CIDE

Ámbito de la actuación	Descripción	Magnitud 2009	Previsión Magnitud 2010
Composición paritaria de los jurados de los Premios del CIDE		3 convocatorias públicas 3 jurados	3 convocatorias públicas 3 jurados
Desagregación de la variable sexo en estudios e informes sobre la educación		Transversal	Transversal
Uso de un lenguaje no sexista en los documentos producidos por el CIDE		Transversal	Transversal
Compra de fondos bibliográficos para la biblioteca del Departamento	Del total del presupuesto destinado a compra de libros se estima que en torno a 20.000 euros se destinan a actualizar fondos relacionados con el género y la educación	43 monografías anuales 3 Revistas monográficas	43 monografías anuales 3 Revistas monográficas

OBJETIVOS E INDICADORES QUE MIDAN ASPECTOS RELEVANTES Y ESPECÍFICOS DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

- Promover que el profesorado y quienes trabajan en la enseñanza reciban la formación adecuada.
- Implementar la coeducación en los proyectos educativos del centro
- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de dirección, participación y toma de decisiones del sistema educativo.
- Fomentar el diseño y realización de programas de orientación no sexista que promuevan la elección de estudios de forma no discriminatoria.
- Promover la inclusión de contenidos y actividades específicas, adaptados a cada tramo educativo, sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.

Programa 322 M “APRENDIZAJE PERMANENTE DE LA UNIÓN EUROPEA”
Gestor: ORGANISMO AUTONOMO PROGRAMAS EDUCATIVOS EUROPEOS

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

El Organismo Autónomo Programas Educativos Europeos (OAPEE) tiene como objetivo la gestión del Programa de Aprendizaje Permanente (P.A.P) de la Unión Europea.

Dicho Programa, de aprendizaje a lo largo de la vida, va dirigido a instituciones de formación –tanto formal como informal o no formal- correspondiente a todos los niveles educativos. La población potencial, en consecuencia, es todo aquel que este participando en una institución de formación, como profesor, alumno o personal de otro tipo. La movilidad individual, objetivo último y principal del programa, va destinada tanto a hombres como a mujeres y, por tanto, es posible medir la participación por género.

El PAP tiene como finalidad potenciar la movilidad transnacional entre los actores de la actividad educativa: profesores, orientadores, personal de administración y servicios, estudiantes, alumnos, etc.

Desde la perspectiva de género, se pretende que esa participación sea equilibrada y preserve la proporción hombre/mujer que existe en cada uno de los niveles del sistema educativo, bien sea el profesorado o el alumnado.

OBJETIVOS E INDICADORES QUE MIDAN ASPECTOS RELEVANTES Y ESPECÍFICOS DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Los indicadores para medir el impacto de género de estos Programa hacen referencia fundamentalmente a la participación de hombres y mujeres en cada uno de ellos y son los siguientes:

COMENIUS

- Participación porcentual hombres/mujeres en la movilidad individual Comenius.
- Participación porcentual hombres/mujeres entre los Ayudantes Comenius.

ERASMUS

- Participación porcentual hombres/mujeres en la movilidad de estudiantes Erasmus
- Participación porcentual hombres/mujeres en la movilidad de profesores.
- Participación porcentual hombres/mujeres en la movilidad del personal de administración y servicios

LEONARDO DA VINCI

- Participación porcentual hombres/mujeres en la movilidad de estudiantes de Formación Profesional.
- Participación porcentual hombres/mujeres en la movilidad de personas en el mercado laboral
- Participación porcentual de hombres/mujeres en la movilidad de profesionales de la Formación Profesional.

GRUNDTVIG

- Participación porcentual hombres/mujeres en la movilidad del profesorado de educación de adultos.

VISITAS DE ESTUDIO

- Participación porcentual hombres/mujeres en la movilidad de los administradores de la educación y la formación.

Estos indicadores deberán ser contrastados con las cifras de género de cada uno de los sectores poblacionales a los que van dirigidos los programas, al objeto de comprobar que no existen desviaciones significativas de género.

SECCIÓN 19. MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

Programa 231 B “ACCIÓN A FAVOR DE LA CIUDADANÍA ESPAÑOLA EN EL EXTERIOR”

Gestor: SECRETARÍA DE ESTADO DE INMIGRACION Y EMIGRACION

SITUACIÓN ACTUAL

La puesta a disposición por el Instituto Nacional de Estadística de los datos del Padrón de Españoles Residentes en el Extranjero (PERE) a partir de mayo de 2009, permiten cuantificar, por primera vez, de forma precisa, la población potencial a la que van dirigidos los programas de la D.G. de la Ciudadanía Española en el Exterior desde una perspectiva de género. A 1 de enero de 2009, existen 751.205 ciudadanas españolas residentes en otros países.

Como datos relevantes de la incidencia en materia de género de las políticas acometidas puede señalarse que, con datos de 2008, a través del Programa de Mujeres se otorgaron ayudas dirigidas a la promoción de la igualdad y prevención de la violencia de género por importe de 322.215 euros a asociaciones de siete países: Argentina, Alemania, Bélgica, Suiza, Venezuela, México y Francia.

Por lo que respecta a las ayudas destinadas a formación para el empleo, se apoyaron actuaciones en España por importe de 217.599 euros y en Venezuela por una cuantía de 28.343 euros, hasta un total para este objetivo de 245.942 euros.

De esta forma se han puesto en marcha acciones de información y formación, presencial y online, mediante cursos, jornadas, charlas, seminarios o talleres, acompañadas en ocasiones de prácticas en empresas, así como de perfeccionamiento profesional y de inserción laboral en ámbitos tan diversos como la hostelería, el cuidado de mayores y dependientes, la enfermería, la informática o la peluquería, destinadas a las mujeres españolas residentes en el exterior o retornadas.

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

El preámbulo de la Ley 40/2006, de 14 de diciembre, del Estatuto de la Ciudadanía Española en el Exterior hace especial mención a la situación de las mujeres que tuvieron que emigrar, casi siempre en el contexto de un traslado familiar, padeciendo la doble jornada de trabajo doméstico y del trabajo fuera de la casa.

De tal forma que son varias generaciones de mujeres han vivido la parte más difícil de la emigración o del retorno ya que, además de sufrir la discriminación de género, se unía la vulnerabilidad de la mujer emigrada que estaba fuera de su país.

Por ello, la finalidad de este programa desde la perspectiva de género va encaminada a prestar una atención especial y reforzada a las mujeres emigradas, que compense el desequilibrio vivido y que les permita la incorporación y el disfrute pleno de los derechos que propician las reformas legislativas a favor de la igualdad que se producen en España.

La reforma de los programas de ayudas acometida en 2007 supone la adecuación de éstos a la nueva situación de ciudadanía española en el exterior tras la publicación del estatuto del mismo nombre, y supone también tener en cuenta a colectivos que no eran destinatarios prioritarios de los programas de ayudas, como son los jóvenes y las mujeres y a los que hay que contemplar con perspectiva de futuro, y en igualdad de condiciones que los jóvenes y mujeres viven en España.

Así, la Orden Ministerial 874/2007, de 28 de marzo, trata de adecuar los Programas de Ayudas y Subvenciones al Estatuto de la Ciudadanía Española en el Exterior y a las necesidades reales del millón y medio largo de españoles que viven en el exterior, de forma que de los 14 programas existentes en 2006, se pasa a 9, dirigido cada uno de ellos a un colectivo o área específica de actuación.

Esta norma contempla por primera vez programas específicos para los jóvenes descendientes de los españoles del exterior y para mujeres. Este último se articula para aportar ayudas a todas aquellas iniciativas en pro de la igualdad efectiva de las mujeres españolas del exterior y contempla subvenciones a aquellas actuaciones dirigidas a prevenir y detectar situaciones de violencia de género que afecten a las ciudadanas españolas del exterior, estableciendo que las mujeres víctimas de la violencia de género tendrán derecho a ayudas y la inserción en programas de acogida.

Pero además, al establecer los criterios objetivos de concesión y cuantía de las ayudas, se introduce como uno de los criterios de valoración de las solicitudes para el otorgamiento de la subvención la colaboración de las entidades: *“Se valorará el nivel de colaboración de la institución con la Dirección General de Emigración y con otras administraciones públicas para la atención a la ciudadanía española residente en el exterior y a los retornados, en especial a los colectivos de jóvenes, mujeres y mayores y dependientes.”*

Programa 231H “INTEGRACIÓN DE LOS INMIGRANTES”

Gestor: SECRETARIA GENERAL DE INMIGRACION Y EMIGRACION

SITUACIÓN ACTUAL

El último padrón municipal publicado por el INE (1 enero 2008) nos indica que el número total de población extranjera femenina en España asciende a 1.858.330 mujeres. Si excluimos la procedente de otros países no comunitarios con incidencia mínima en la inmigración, esta cifra se reduce,

aproximadamente a 1.423.829, dato que debe considerarse como la población potencial de mujeres a las que van dirigidas las actuaciones que favorezcan la integración de este colectivo.

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

El impacto de género en el “Fondo de apoyo a la acogida y la integración de inmigrantes, así como el refuerzo educativo de los mismos” se recoge en el marco de cooperación para la gestión del fondo y en los planes de acción que presentan las Comunidades Autónomas.

La variable género es tratada como un eje transversal en el marco de cooperación que se publica cada año como orientación a las comunidades autónomas para la elaboración de los planes de acción. Además, se incluye un “Eje de mujer”, para actuaciones estrictamente dirigidas a la integración social de las mujeres inmigrantes, sobre todo aquellas que se encuentran en situación de especial vulnerabilidad, como las víctimas de violencia de género, prostitutas o víctimas de la trata de personas con fines de explotación sexual. En este eje se contempla, así mismo, la formación de profesionales de servicios de atención a inmigrantes en lo que se refiere a la perspectiva de género.

En otros ejes, las Comunidades Autónomas proponen actuaciones que contemplan las diferentes necesidades para mujeres y hombres, desde el mantenimiento de plazas de acogida específicas para mujeres, medidas sanitarias (prevención de enfermedades de transmisión sexual, planificación familiar) hasta actuaciones de formación de profesionales.

Los principios generales del fondo de apoyo (igualdad y no discriminación, ciudadanía e interculturalidad) aplicados a las mujeres inmigrantes exigen medidas específicas que faciliten la plena incorporación a la sociedad española de las mismas con equiparación de derechos y obligaciones, reconocimiento de su derecho a la plena participación cívica, social, económica y cultural y el respeto a su idiosincrasia dentro de los límites de la constitución.

ACTUACIONES

A pesar de la insistencia en la consideración de la perspectiva en materia de inmigración, la identificación del impacto de género resulta difícil en algunos casos ya que, salvo en las actuaciones específicas con mujeres, no siempre se dispone de los indicadores desagregados por sexo, debido fundamentalmente a la dificultad de obtenerlos de las distintas entidades ejecutoras de los programas.

En el caso de subvenciones la variable género está implícitamente incluida de forma transversal en todos los programas objeto de subvención. Sin embargo, el análisis de programas subvencionados en

las convocatorias anteriores nos indica que se financian programas cuyo contenido va dirigido exclusivamente a mujeres inmigrantes.

En el caso específico de las subvenciones a entidades locales se hace énfasis, en los programas que favorecen la participación de personas inmigrantes en el entorno local, con especial atención, entre otros grupos sociales, a las mujeres y a los dirigidos a la prevención de conductas discriminatorias, racistas y xenófobas y programas de sensibilización dirigidos a la población en general.

En las convocatorias se incluye la necesidad de aportar indicadores cuantitativos, especificando su incidencia según el género, lo que no siempre es facilitado por las entidades subvencionadas.

Programa 231N "COORDINACIÓN EN MATERIA DE EXTRANJERIA E INMIGRACION"

Gestor: SECRETARIA DE ESTADO DE INMIGRACION Y EMIGRACION

SITUACIÓN ACTUAL

A 31 de diciembre de 2008, el número de extranjeros con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor era de 4.473.499, de los que 2.407.716 (el 53,90%) eran hombres y 2.059.252 (el 46,10%) eran mujeres. La proporción de varones extranjeros residentes es, pues, superior a la de mujeres, si bien se observa que existen peculiaridades en función de la región de procedencia (en la población iberoamericana residente, por ejemplo, se contabiliza un mayor número de mujeres) así como en la reciente evolución temporal (el desequilibrio se ha ido atenuando en estos últimos años).

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Este Programa está destinado al desarrollo y la promoción de acciones coordinadas y homogéneas en materia de canalización de flujos así como de cooperación con los países; apoyo a la formación, investigación y desarrollo de programas técnicos de inmigración; a la mejora de la gestión de los flujos de inmigración de carácter económico que se presenten en territorio español; y a la regulación y concesión de las autorizaciones de trabajo y orientación y canalización de los flujos migratorios.

ACTUACIONES

Las actuaciones previstas para el 2010 son las siguientes:

- Informes sobre proyectos normativos relacionados con la extranjería que afecten a la igualdad de género

- Elaboración y explotación de estadísticas sobre la situación y evolución de las extranjeras residentes
- Convocatoria de subvenciones que tengan por finalidad fomentar la contratación legal de trabajadores y trabajadoras extranjeros no comunitarios contratados en sus países de origen para realizar trabajos de temporada o campaña en el sector agrario (en el marco de estas subvenciones, se pretende fomentar la empleabilidad a través de la contratación legal de trabajadores extranjeros no comunitarios sin discriminación alguna por razón de sexo, o de otro tipo, favoreciendo la igualdad entre hombres y mujeres en el empleo, el acceso al mismo y su inclusión social).

OBJETIVOS E INDICADORES QUE MIDAN ASPECTOS RELEVANTES Y ESPECÍFICOS DE LA VISIÓN DE GÉNERO

Los indicadores considerados como relevantes son:

- Mujeres extranjeras residentes/ Población extranjera residentes: 46,10%,
- Mujeres extranjeras residentes / Población extranjera residente según:
 - Régimen General: 44,48%; Régimen Comunitario: 47,73%
 - Procedencia: Europa Comunitaria 45,44%; Resto de Europa 56,00%; África 36,05%; Iberoamérica 53,72%; América del Norte 49,24%; Asia 42,12%.

Programa 241A “FOMENTO DE LA INSERCIÓN Y LA ESTABILIDAD LABORAL”

Gestor: SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO ESTATAL”

SITUACIÓN ACTUAL

Aun cuando se van reduciendo las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, las brechas de género siguen existiendo: la tasa de actividad de los hombres (68,89) está todavía más de 17 puntos por encima de las mujeres (51,55). En cambio, las tasas de desempleo se han acercado en el último año como consecuencia de la crisis en la construcción fundamentalmente, siendo la de los hombres de 17,62 y la de las mujeres de 18,31. Respecto a la ocupación, y de ocupación

Entre la población ocupada la segregación horizontal sigue estando plenamente vigente. Las mujeres solo superan en números reales a los hombres en el sector servicios en el que, además se concentran en actividades administrativas, sanitarias, educativas y de servicios personales. En el resto de sectores los hombres tienen una presencia mucho más amplia que las mujeres: las triplican en la agricultura, son cuatro veces más en la industria y sólo el 7,9% en la construcción.

La inactividad vinculada a las actividades de cuidado y reposición gratuita de la mano de obra productiva sigue siendo una actividad femenina ya que las mujeres clasificadas en la categoría labores del hogar suponen 4.212.700.

La segregación vertical es también una realidad ya que la presencia de mujeres disminuye a medida que se asciende en las categorías profesionales, suponiendo el 33% en Dirección de las empresas y de la administración pública frente al 67% de personas empleadas en trabajos administrativos o el 64% en servicios de restauración, personales y ventas, por ejemplo.

Las condiciones laborales de las mujeres siguen siendo más precarias que las de los hombres ya que tiene mayor presencia en contratos temporales y jornada a tiempo parcial (en la que las mujeres suponen el 79%) y acumulando, además un incremento progresivo a lo largo de los años de discriminación salarial que según datos de la última encuesta de salarios está en torno al 30%.

En la actividad empresarial, las mujeres suponen el 33 por ciento de las personas que han creado su propio empleo pero no tienen personal empleado frente al 69% de los hombres, lo que supone una brecha de género de 36 puntos. Esta diferencia aumenta hasta los 44 puntos en el caso de la actividad empresarial con personas empleadas donde las mujeres suponen el 28% frente al 72% de los hombres.

Siguiendo lo establecido en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento del empleo, en lo relativo a las bonificaciones previstas para contratación de mujeres, el número de contratos indefinidos bonificados en 2008 ha sido de 128.961, por un importe de 264.806 euros.

Adicionalmente a la Ley 43/2006, se establece bonificación por la contratación de víctimas de violencia de género. En 2008 se bonificaron 216 contratos, con un importe de 36.000 euros.

Existe además la previsión de que en 2009 y 2010 el número de contratos indefinidos bonificados a mujeres ascienda a 402.455, por un importe de 312.375 euros.

En lo relativo a los programas de formación profesional para el empleo, el número de mujeres desempleadas participantes en los cursos es mayor que el de los hombres, mientras que la reinserción laboral es menor.

Se distinguen:

-Los programas destinados prioritariamente a personas desempleadas, que en el ejercicio 2008 tuvieron 279.867 alumnos participantes lo que ha supuesto un importe en ayudas de 839.600 miles de euros, con una tasa de participación entre hombres y mujeres del 35 y 65 por ciento respectivamente y una tasa de inserción profesional del 81 y 75 por ciento respectivamente. En 2009

y 2010 se prevé mantener las tasas de participación e inserción mencionadas, incrementando el número de alumnos participantes a 321.610 y 337.670 respectivamente y el importe en ayudas a 996.963 y 1.011.296 miles de euros respectivamente.

En 2009, se está tramitando por importe máximo de 2.000 euros, un programa específico de formación con la finalidad de mejorar las competencias en nuevas tecnologías de las mujeres del medio rural (Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo y en la Orden TAS/718/2008, de 7 de marzo), que se prevé se vuelva a realizar en ejercicios sucesivos.

-Los programas destinados prioritariamente a personas ocupadas, que han supuesto la bonificación en cuotas de las cotizaciones a la seguridad social de 873.627 mujeres en 2008, estimándose que en 2009 y 2010 esta cifra sea de 834.732 y 979.612 mujeres respectivamente. En lo que se refiere a las personas formadas a través de convenios de colaboración, en 2008 se preveía que se beneficiaran 492.750 mujeres, pasando a 513.000 y 561.312 en 2009 y 2010 respectivamente.

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

El objetivo común que persigue el programa es incrementar el empleo promoviendo la integración de las personas desempleadas en el mercado laboral y la permanencia en el mismo de los trabajadores, especialmente de los colectivos más desfavorecidos.

Algunas de las medidas vinculadas a los objetivos tienen un carácter preventivo o de anticipación, como es el caso de los diagnósticos de necesidades de empleo y cualificación de los sectores u ocupaciones, de la información y orientación profesional a los trabajadores o de las acciones de formación para personas desempleadas y ocupadas.

La finalidad del Programa desde la perspectiva de género es el establecimiento de medidas específicas dirigidas a fomentar la contratación de las mujeres o mejorar la formación de las mismas, de cara al desarrollo posterior de una actividad laboral.

ACTUACIONES

Las actuaciones previstas para el 2010 desde la perspectiva de género son:

- Mejorar las posibilidades de empleo de aquellos grupos con especiales dificultades de inserción (parados de larga duración, mujeres)...

- Fomentar el empleo autónomo de los jóvenes menores de 30 o de 35 años, en el caso de mujeres, bonificando la cotización al régimen de autónomos en su cuota mínima.
- Promover la participación de la mujer en el mercado laboral incentivando la contratación de este colectivo, a través de bonificación de cuotas a la seguridad social por contratos indefinidos.
- Bonificar la contratación indefinida de las mujeres en general, mujeres contratadas en los 24 meses siguientes al parto, mujeres que se incorporan al empleo después de cinco años de inactividad laboral siempre que hayan cotizado al menos tres años a cualquier régimen de la seguridad social, reincorporadas tras suspensión del contrato por maternidad o excedencia por cuidado de hijo.

OBJETIVOS E INDICADORES QUE MIDAN ASPECTOS RELEVANTES Y ESPECÍFICOS DE LA VISIÓN DE GÉNERO.

Objetivo 1: Favorecer colectivos con mayor dificultad de acceso al empleo

Indicadores:

- De producción o actividad (número de contratos indefinidos bonificados a mujeres, y a víctimas de violencia de género)
- De medios (importe estimado de miles de euros de la bonificación a mujeres y a víctimas de violencia de género)
- De resultados (porcentaje de mujeres con contratos bonificados (indefinidos y no indefinidos))

Objetivo 2: Fomentar la inserción laboral de los desempleados mediante acciones de formación profesional.

Indicadores:

- De producción o actividad (número de mujeres formadas en el sistema de bonificaciones y en convenios de formación)
- De resultados (tasa de participación y de inserción social de hombres y mujeres, tasa de mujeres ocupadas formadas en el sistema de bonificaciones y en convenios de formación)

Por último, señalar que se tienen datos desagregados por sexo en los programas gestionados por las Comunidades Autónomas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado.

Programa 241N “DESARROLLO DE LA ECONOMÍA SOCIAL Y DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS”

Gestor: SECRETARIA GENERAL DE EMPLEO

ACTUACIONES

Está previsto incorporar en las bases reguladoras para la concesión de las subvenciones las siguientes prioridades temáticas:

- Realización de estudios y jornadas sobre el impacto de género en la responsabilidad social de las empresas.
- Presencia de la mujer en el colectivo de trabajadores autónomos.
- Participación de la mujer en las empresas de la economía social, con especial referencia a su presencia en los órganos de dirección.
- También se incentivará la programación de actividades formativas que cuenten con presencia mayoritaria de mujeres.

Programa 251M “PRESTACIONES A LOS DESEMPLEADOS”

Gestor: SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL

SITUACIÓN ACTUAL

Con carácter general este Programa 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 19.101.251 M.488 “Renta activa de inserción” existen previsiones de gasto específicas destinadas a la protección por desempleo de las mujeres víctimas de violencia de género y violencia doméstica inscritas como demandantes de empleo, en los términos establecidos en el artículo 2 del Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultades para encontrar empleo.

En el ejercicio 2009, de 1.038.312 beneficiarios previstos se estima que 125.964 sean mujeres víctimas de violencia de género y violencia doméstica, mientras que en 2010 las previsiones incluidas en los presupuestos de gastos del Servicio Público de Empleo Estatal serían de 1.080.000 y

140.889 personas respectivamente. En lo referente a las cantidades consignadas en los presupuestos de gastos del Servicio Público de Empleo Estatal para financiar esta prestación, la cantidad que se prevé liquidar en 2009 ascendería a 52.150,00 miles de euros, mientras que en el presupuesto de 2010 se prevé que se aumente la cuantía antes mencionada hasta alcanzar los 63.617,26 miles de euros.

Por último, se debe destacar que en 2009 se estima que se conseguirá el reingreso en el trabajo de 18.250 personas receptoras de la renta activa de inserción, de las que 2.213 serían mujeres víctimas de violencia de género y violencia doméstica, mientras que en 2010 se estima que las cifras anteriores alcanzarían las 19.740 y 2.476 personas respectivamente.

OBJETIVOS E INDICADORES QUE MIDAN ASPECTOS RELEVANTES Y ESPECÍFICOS DE LA VISIÓN DE GÉNERO.

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.

Programa 291A: “INSPECCIÓN Y CONTROL DE SEGURIDAD Y PROTECCIÓN SOCIAL”

Gestor: SUBSECRETARÍA DE TRABAJO E INMIGRACION

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La finalidad de este Programa desde la perspectiva de género es llevar a cabo la vigilancia en las empresas de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres

ACTUACIONES

Para el desarrollo de dicha finalidad se prevén las siguientes actuaciones:

- En colaboración con las comunidades autónomas, el “Plan de actuación 2008-2010” para la vigilancia en las empresas de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres implica la realización de inspecciones en 10.000 empresas.

- La ITSS en la programación anual de actuaciones tiene establecidas para el año 2009 las siguientes campañas específicas:
 - Discriminación en el acceso al empleo.
 - Discriminación en la relación laboral (ingresos salariales, promoción).
 - Planes de igualdad y otras obligaciones Ley de Igualdad.
 - Derechos sobre conciliación de la vida familiar y laboral.
 - Discriminación en la negociación colectiva

- Realización de informes estadísticos que definan el nivel de participación y las características de la participación de mujeres y hombres, respecto del ámbito de aplicación de la norma.

OBJETIVOS E INDICADORES QUE MIDAN ASPECTOS RELEVANTES Y ESPECÍFICOS DE LA VISIÓN DE GÉNERO

La actuación inspectora tiene su reflejo en las claves de actuación, siendo necesario desgregar por sexos determinadas actuaciones para establecer el impacto de género.

Esto ha determinado la necesidad de modificar el sistema de información para desgregar determinadas claves en materia de seguridad social y trabajo, que afectan a altas y bajas inducidas y contratos transformados, de tal manera que permiten obtener información sobre el número de mujeres y hombres a los que afecta el objeto y ámbito de aplicación de la norma, permitiendo determinar los objetivos relacionados con las situaciones de desigualdad identificadas.

Por tanto, el impacto de género tiene consecuencias dentro del sistema de información, tanto respecto de la aplicación INTEGRAL, módulo de acción inspectora, como en el módulo de evaluación y control que explota los datos de INTEGRAL, lo que supondrá en el año 2010 establecer una previsión de gasto de asistencia técnica, con el propósito de poder realizar las modificaciones necesarias que permitan medir la incidencia de los respectivos planes de igualdad desde la perspectiva de género (% hombres/población potencial, % mujeres/población potencial, etc.).

Todo lo anterior, con el objetivo de cumplir lo establecido en el texto de la norma, al establecerse en la misma la necesidad de realizar una recogida de datos desagregados por sexo, teniendo en este momento solamente desagregados por sexos determinadas claves de la actuación inspectora y la medición del impacto de los planes de igualdad y las obligaciones establecidas en la ley de igualdad en las empresas.

Programa 291M "DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE SEGURIDAD SOCIAL Y PROTECCIÓN SOCIAL"

Gestor: SUBSECRETARÍA DE TRABAJO E INMIGRACION

SITUACIÓN ACTUAL

Los cuadros que se muestran a continuación nos muestran la situación de las mujeres dentro del Ministerio de trabajo e Inmigración:

A).- ACCIÓN SOCIAL

	Hombres	Mujeres	Total
Efectivos Ministerio	2.216	3.240	5.456
Beneficiarios de Ayudas de Acción Social	1.170	1.916	3.086

B).- CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Medidas:

- Este Ministerio pone a disposición de sus empleados una Escuela de Educación Infantil como medida esencial destinada a favorecer la conciliación de la vida personal y laboral y la plena integración de la mujer en el mundo laboral. El presupuesto para el año 2010 asciende a 275.000€.

- Escuela de Verano. Con el objetivo de favorecer la conciliación y facilitar la asistencia al trabajo durante las vacaciones escolares, se ha incluido en el anteproyecto de los presupuestos una previsión de 23.050€ para las actividades de la Escuela de verano y vacaciones. Gracias a esta medida se reduce el número de permisos sin sueldo que se solicitaban durante los meses estivales, especialmente por las mujeres.

C).- SELECCIÓN Y FORMACIÓN

	Hombres	Mujeres	Total
Trabajadores que han recibido formación durante el año 2008, estimamos que sea similar durante este año.	390	925	1.315

Para 2009 hay previstas dos ediciones del curso: "La igualdad de género", cuyo presupuesto es de 6500 euros. (25 horas por edición)

Tribunales:

	Hombres	Mujeres	Total
Miembros de tribunales de selección de personal OOAA	12	12	24
Miembros de tribunales de selección de personal ITSS	11	13	24

Temarios:

- En los temarios de las oposiciones a los Cuerpos Técnicos y Gestión de Organismos Autónomos así como de Inspectores de Trabajo y de la Seguridad Social se han incluido temas relacionados con las Políticas de Igualdad de Género.

D).- PERMISOS Y EXCEDENCIAS

Permisos concedidos y reducciones de jornadas	Hombres	Mujeres	Total
Parto/ Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente: 16 semanas ininterrumpidas.	0	3	3
Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional: hasta 3 meses.	0	1	1
Permiso por paternidad: 15 días naturales a partir fecha de nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial.	3	0	3
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento: del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad.	48	164	212

Permisos concedidos y reducciones de jornadas	Hombres	Mujeres	Total
Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad.	25	28	53
Reducción de jornada por: Guarda legal de quien tenga a su cuidado directo (un menor de 9 años de edad, o un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida) o cuidado directo, si por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo y no desempeña actividad retribuida (del cónyuge o persona con quien se conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad).	0	2	2
Cuidado de familiar en primer grado por razón de enfermedad muy grave: reducción jornada laboral hasta 50% con carácter retributivo y por el plazo de 1 mes	0	1	1

Excedencias:

De enero a mayo de 2009 se han solicitado y concedido cinco excedencias por cuidado de hijos, todas ellas solicitadas por mujeres

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La finalidad de este Programa desde la perspectiva de género es promover las medidas que favorezcan la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en la gestión de Recursos Humanos.

<p>Programa 912P “ASESORAMIENTO DEL GOBIERNO EN MATERIA SOCIAL, ECONÓMICA Y LABORAL”</p> <p>Gestor: CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL (CES)</p>
--

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Dentro de las funciones desarrolladas por el Consejo Económico y Social, se pone especial atención al impacto de género en la emisión de los dictámenes e informes, tanto en aquellos que sean de iniciativa propia como los que sean a petición del Gobierno como trámite preceptivo para la aprobación de una ley, en los cuales se hace una mención expresa a cómo se ha analizado el

impacto de género en el informe sobre el mismo que se presente, según la obligatoriedad señalada de incorporación a todo proyecto de ley por la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

A este respecto, en los dictámenes emitidos por este organismo, aproximadamente las materias sociolaborales objeto de estudio suelen tener un impacto de género, medido por su contenido sustantivo, en torno al 50 por 100. Este porcentaje se convierte en el 100 por 100 si lo que se mide es la valoración en cada dictamen o informe de la consideración en el mismo del impacto de género. Estas recomendaciones son el resultado del consenso de las distintas organizaciones y expertos que forman parte de este Consejo.

Como indicador del compromiso, está constituida una Comisión de Trabajo Específica para tratar la situación sociolaboral de las mujeres en España la cual teniendo un papel muy activo ha impulsado la realización de informes por propia iniciativa en este tema, así como la inclusión dentro de la revista trimestral CAUCES de, al menos un artículo sobre la materia. En este sentido también podemos hacer referencia al estudio que se hace en la Memoria Socioeconómica y Laboral de España de las distintas variables por sexos en los temas a los que hace referencia y es posible su segregación por sexos, o en ellos tiene influencia el impacto de género.

Se tiene en cuenta en las distintas convocatorias de selección de personal la posible desigualdad que pudiera existir por razón de sexo, y siguiendo las prescripciones de la legislación española vigente, se incluye en las mismas el siguiente texto: *“La presente convocatoria tiene en cuenta el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres por lo que se refiere al acceso al empleo, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española y lo previsto en el Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, por el que se aprueba el Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado y en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres”*. En este sentido, se intenta aplicar estos criterios también en la composición de los tribunales, en los que cada vez más se intenta llegar a una paridad de sus miembros, en la medida de lo posible.

ACTUACIONES

Existen una serie de actuaciones previstas para el siguiente ejercicio:

- Participación en grupos de trabajo sobre formación profesional, elaboración de informes sobre la situación sociolaboral de las mujeres en España, artículos para la revista CAUCES y la memoria socioeconómica y laboral; todos ellos incidiendo en la perspectiva de género.
- Trabajos relativos a la participación del CES en el grupo, liderado por el CNEL, sobre FP en la región euromediterránea, con una afectación en torno al 40 por 100 de la cuestión de género.

- Elaboración de un tercer informe por propia iniciativa sobre la situación sociolaboral de las mujeres en España, con un 100 por 100 de impacto de género.
- Elaboración de ocho artículos para la revista CAUCES sobre materias laborales y sociales, con un tratamiento del género equivalente al menos al 50 por 100 del contenido sustantivo.
- Elaboración de una edición de la Memoria Socioeconómica y laboral de la nación, con un tratamiento de género en los capítulos II y III equivalente al 30 y al 60 por 100, respectivamente, de los contenidos sustantivos.

OBJETIVOS E INDICADORES QUE MIDAN ASPECTOS RELEVANTES Y ESPECÍFICOS DE LA VISIÓN DE GÉNERO

OBJETIVO
1. Favorecer el impacto de género en las actividades del Organismo

INDICADORES	
	% impacto
1.1. Seguimiento del impacto de género en los dictámenes e informes	100
1.2. Elaboración de un tercer informe por propia iniciativa sobre la situación sociolaboral de las mujeres en España	100
1.3. Elaboración de ocho artículos para la revista CAUCES sobre materias laborales y sociales	50
1.4. Elaboración de una edición de la Memoria Socioeconómica y laboral de la nación	
-Mercado de Trabajo, políticas de empleo y relaciones laborales	30
-Calidad de vida y protección social	60
1.5. Participación del CES en el grupo, liderado por el CNEL, sobre FP en la región euromediterránea	40

OBJETIVO
2. Avanzar en la igualdad de género en los distintos ámbitos del personal del CES

INDICADORES		
2.1. Plantilla	Mujeres	Hombres
Efectivos totales de personal de plantilla	48	27
- Altos cargos	1	1
- Becarios	6	1
Asistencias cursos formación interna	30	9
Beneficiarios de Ayudas de Acción Social	41	20
Miembros de Tribunales de selección de personal	3	3

2.2. Permisos y reducciones de jornadas	Nº de permisos concedidos		
	Hombres	Mujeres	Total
<i>Exámenes prenatales y técnica de preparación al parto dentro de la jornada de trabajo. (tiempo indispensable)</i>	0	1	1
<i>Parto/ Adopción o acogimiento preadoptivo o permanente.: 16 semanas ininterrumpidas</i>	0	2	2
<i>Permiso adicional por parto o adopción: 4 semanas</i>	0	2	2
<i>Desplazamiento previo en supuesto de adopción o acogimiento internacional: hasta 3 meses</i>	1	0	1
<i>Lactancia o cuidado de cada hijo o hija menor de 16 meses</i>	0	0	0
<i>Permiso por paternidad: 15 días naturales a partir fecha nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial</i>	1	0	1
<i>Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento: Del cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal o de familiares dentro del primer grado de parentesco por consanguinidad o afinidad</i>	0	1	1
<i>Accidente grave, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de familiares dentro del segundo grado de parentesco por consanguinidad o afinidad</i>	0	1	1
<i>Enfermedad infecto-contagiosa de hijos menores de 9 años.: 3 días</i>	0	0	0
<i>Reducción de jornada por: Guarda legal de quien tenga a su cuidado directo (Un menor de 9 años de edad, o un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe actividad retribuida) o cuidado directo, si por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo y no desempeña actividad retribuida (del cónyuge o persona con quien se conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad).</i>	0	3	3
<i>Permiso por razón de violencia de género de la mujer. (se consideran justificadas por el tiempo que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud).</i>	0	0	0
<i>Guarda Legal: Reducción de la jornada de trabajo con disminución de sus retribuciones que corresponda.</i>	0	0	0
<i>Cuidado de familiar en primer grado por razón de enfermedad muy grave: reducción jornada laboral hasta 50% con carácter retributivo y por el plazo de 1 mes.</i>	0	0	0

2.3. Excedencias	Nº de excedencias concedidas		
	Hombres	Mujeres	Total
<i>Excedencia por cuidado de hijos.</i>	0	1	1
<i>Excedencia por cuidado familiar.</i>	0	0	0
<i>Excedencia voluntaria por agrupación familiar.</i>	0	0	0
<i>Excedencia por razón de violencia sobre la mujer funcionaria.</i>	0	0	0

Programa 1101 “PENSIONES CONTRIBUTIVAS”
Gestor: INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

SITUACIÓN ACTUAL

En cuanto a la evolución de las cuantías de las pensiones de viudedad, cabe citar que las asociaciones de viudas, han sido muy beligerantes, sobre todo en el pasado, y han obtenido frutos concretos, ya que la base reguladora fue aumentada desde el 45% al 52%, y en el caso de existir cargas familiares hasta el 70%, e incluso en determinadas circunstancias se permite contraer nupcias a mayores e incapacitados siempre que la pensión sea su principal fuente de ingresos.

En cuanto a la evolución del gasto, registrada en los 3 últimos ejercicios en las pensiones de viudedad, las cifras son las siguientes (se incluye además el crédito inicial de 2009):

EJERCICIO	En euros			
	2006	2007	2008	2009 (C. Inicial)
Pensiones Viudedad	14.385.226.477,45	15.459.732.688,09	16.325.195.953,58	17.757.940.000,00

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Respecto a la relación de este programa con el impacto de género, dentro de las pensiones por muerte y supervivencia, se incluyen las de “viudedad”, denominación que comienza a devenir hoy obsoleta, por cuanto en su mayoría, las personas beneficiarias de este tipo de pensiones, eran mayoritariamente mujeres, en un claro reflejo de una sociedad en la que el reparto del trabajo era muy distinto de ahora.

Hoy en día sería más adecuado hablar de pensiones “por pérdida de pareja”, dado que las cifras de viudos y viudas ya no son tan radicalmente diferentes, que los modelos de pareja que pueden dar lugar a pensión, no son solo los tradicionales matrimonios civiles o eclesiásticos, y que en este tipo de pensiones, los porcentajes de viudos y viudas deben acercarse, sin llegar a equipararse, dado que

hay factores que hacen imposible esa equiparación (las distintas expectativas de vida, las distintas tasas de empleo, etc.).

Por otro lado, no debe dejarse de lado la posibilidad de que atendiendo a criterios de justicia social, de redistribución de la riqueza y de solidaridad, se decida que esta prestación solo pueda ser demandada, cuando se carezca de otros ingresos que se puedan considerar suficientes, de modo que se referenciaría su posible cobro a no percibir ingresos hasta ciertos límites (dependiendo de las cargas familiares), por encima de los cuales el derecho a esta prestación podría permanecer en “suspense”, o limitado a una cuantía hasta los límites de ingresos fijados.

OBJETIVOS E INDICADORES QUE MIDAN ASPECTOS RELEVANTES Y ESPECÍFICOS DE LA VISIÓN DE GÉNERO

Los objetivos presupuestarios incluidos en este programa para 2010 son:

- -Conseguir un coeficiente de cobertura (resueltos/iniciados) de Incapacidad Permanente del 100%.
- -Conseguir un coeficiente de cobertura (resueltos/iniciados) de Jubilación del 100%.
- -Conseguir un coeficiente de cobertura (resueltos/iniciados) de Muerte y Supervivencia del 100%.
- -Conseguir un tiempo medio de tramitación en Incap. Perman. (Área Nacional) de 60 días
- -Conseguir un tiempo medio de tramitación en Jubilación (Área Nacional) de 12 días
- -Conseguir un tiempo medio de tramitación en Muerte y Superv. (Área Nacional) de 10 días
- -Efectuar un control sobre las pensiones en vigor en un 31,37%

Programa 1102 “INCAPACIDAD TEMPORAL Y OTRAS PRESTACIONES”

Gestor: INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL

SITUACIÓN ACTUAL

En cuanto al gasto registrado en estas prestaciones en los 3 últimos ejercicios, ha sido el que se detalla a continuación (se incluye además el crédito inicial de 2009):

EJERCICIO	En euros			
	2006	2007	2008	2009 (C. Inicial)
Subsidio Temp. por Maternidad	1.436.459.641,58	1.587.005.302,53	1.806.106.016,42	2.048.123.000,00
No Contributiva	0,00	361.957,59	625.911,13	2.360.650,00
Subsidio Temporal Riesgo Durante Emb	42.828.054,78	29.638.001,34	7.203.444,64	9.000.000,00
Subsidio por Paternidad	0,00	123.546.384,93	212.458.941,56	240.000.000,00
Subsidio Riesgo durante Lactancia Natur.	0,00	1.163.643,08	2.521.234,98	5.500.000,00
TOTAL (Prest.Mater., Pater., Riesgo Emb. y Lact.)	1.479.287.696,36	1.741.715.289,47	2.028.915.548,73	2.304.983.650,00

Datos de gestión de las distintas prestaciones

A continuación se recogen distintos cuadros informativos, con datos hasta el mes de junio 2009, en los que se detallan los volúmenes de gestión en las distintas prestaciones, también se presenta, cuando ello es posible, su diferenciación por razón de sexo y/o régimen de encuadramiento, así como un cuadro informativo del volumen de afiliados por contingencias profesionales con datos al citado mes.

PERCEPTORES DE MATERNIDAD SEGÚN PROCEDENCIA (*) EVOLUCIÓN EJERCICIO 2008 JUNIO 2008-JUNIO 2009

	PERCEPTORES			
	Ejercicio 2008	Junio 2008	Junio 2009	Incremento Junio 08-09
Maternidad	359.160	180.333	172.709	-4,23
Percibidos por la Madre	353.585	177.646	169.942	-4,34
Maternidad biológica a favor de la madre	350.273	175.932	168.394	-4,28
Adopción a favor de la madre	2.519	1.327	1.130	-14,85
Adopción < 6 años a favor madre	2.448	1.288	1.092	-15,22
Adopción > 6 años a favor de la madre	71	39	38	-2,56
Acogimiento a favor de la madre	793	387	418	8,01
Acogimiento < 6 años a favor de la madre	751	366	401	9,56
Acogimiento > 6 años a favor de la madre	42	21	17	-19,05
Percibidos por el Padre	5.575	2.687	2.767	2,98
Opción maternidad biológica a favor del padre	4.892	2.324	2.482	6,80
Adopción a favor del padre	517	277	215	-22,38
Adopción < 6 años a favor del padre	492	262	205	-21,76
Adopción > 6 años a del favor padre	25	15	10	-33,33
Acogimiento a favor del padre	166	86	70	-18,60
Acogimiento < 6 años a favor del padre	150	82	63	-23,17
Acogimiento > 6 años a favor del padre	16	4	7	75,00

(*) Sin datos del ISM

PRESTACIONES FAMILIARES NÚMERO DE PERCEPTORES (*) EVOLUCIÓN EJERCICIO 2008 JUNIO 2008-JUNIO 2009

	PERCEPTORES			
	Ejercicio 2008	Junio 2008	Junio 2009	Incremento Abril 08-09
Prestación Familiar por Hijo a cargo	1.056.039	975.561	1.046.094	7,23
Familias de Menores de 18 años	531.484	489.356	529.479	8,20
Perceptores Menores de 18 años	896.794	818.937	884.487	8,00
No discapacitados	816.913	741.014	801.617	8,18
Discapacitados > 33%	79.881	77.923	82.870	6,35
Familias de Mayores de 18 años	155.378	152.779	157.711	3,23
Perceptores Mayores de 18 años	159.245	156.624	161.607	3,18
Discapacitados > 65%	100.781	98.539	102.676	4,20
Discapacitados >75%	58.464	58.085	58.931	1,46

(*) Total Sistema

**NÚMERO DE PENSIONES CON MINIMOS UNIPERSONALES
JUNIO 2009**

	Junio 2009
Prestación Jubilación	320.700
Jubilación inicial	249.016
Jubilación por IP > 65 años	71.684
Prestación Incapacidad Permanente	20.462
Gran Invalidez	860
Incapacidad Permanente Absoluta	10.482
Incapacidad Permanente Total	9.120
Prestación Viudedad	709.880
Viudedad > 65 años	666.828
Viudedad > 60 años	43.052
Prestación Orfandad	24.417
Orfandad > 65 años	16.453
Orfandad > 60 años	7.964
Prestación de en Favor de Familiares	13.585
En Favor de Familiares > 65 años	11.023
En Favor de Familiares > 60 años	2.562

(*) Total Sistema

**NÚMERO DE PENSIONES EN VIGOR POR SEXO
MAYO 2009**

	Mayo 2009		
	Pensiones	%	Importe medio
Prestación Jubilación *	5.032.891		853,87
Hombres	3.243.219	64,44	998,37
Mujeres	1.789.504	35,56	592,02
No consta	168	0,00	613,81
Prestación Incapacidad Permanente *	919.479		831,78
Hombres	601.963	65,47	903,64
Mujeres	317.493	34,53	695,54
No consta	23	0,00	627,61
Prestación Viudedad *	2.268.368		553,91
Hombres	154.589	6,81	430,71
Mujeres	2.113.701	93,18	562,92
No consta	78	0,00	577,03
Prestación Orfandad *	264.047		340,06
Hombres	135.948	51,49	337,50
Mujeres	127.948	48,46	342,88
No consta	151	0,06	253,19
Prestación de en Favor de Familiares *	37.739		446,69
Hombres	7.709	20,43	414,16
Mujeres	30.029	79,57	455,05
No consta	1	0,00	238,59
Total Pensiones *	8.522.524		753,93
Hombres	4.143.428	48,62	940,66
Mujeres	4.378.675	51,38	577,26
No consta	421	0,00	477,52

* Total Sistema.

**NÚMERO DE PENSIONES EN VIGOR POR REGIMENES Y SEXO TOTAL SISTEMA
MAYO 2009**

	JUBILACIÓN						INCAPACIDAD PERMANENTE						VIUEEDAD					
	Hombres	P. media	Mujeres	P. media	No consta	P. media	Hombres	P. media	Mujeres	P. media	No consta	P. media	Hombres	P. media	Mujeres	P. media	No consta	P. media
R. General	2.161.253	1.145,45	678.751	815,48	75	697,16	381.729	979,62	189.150	829,42	13	571,53	75.176	535,73	1.314.028	621,34	45	656,95
R. E. Trabajadores Autónomos	633.751	653,05	520.572	496,74	63	605,54	84.609	617,51	44.770	529,89	4	654,88	50.441	316,62	430.478	420,92	18	491,58
R. E. Agrario	232.316	591,87	117.344	486,79	6	434,21	36.233	506,94	30.472	442,02			14.371	323,42	187.505	455,66	2	421,38
R.E. Trabajadores del Mar	66.421	1.066,50	4.124	585,33	1	152,39	8.181	810,55	1.056	583,42			340	388,44	45.052	553,42	3	471,28
R.E. Minería del Carbón	37.680	1.762,68	647	1.136,25	1	2.279,14	4.020	1.292,08	39	1.224,05			347	730,78	23.393	710,62	2	591,22
R.E. Empleados de Hogar	2.913	495,36	156.746	478,67	1	459,14	349	468,81	13.066	460,44			9.206	279,08	680	354,04	1	289,15
Accidente de trabajo	40.850	840,15	4.464	746,93	1	98,07	74.907	1.000,90	9.617	856,41	5	776,08	2.954	744,38	59.554	689,11	1	1.022,92
Enfermedad profesional	11.521	1.578,40	556	974,86			10.270	1.154,06	3.313	774,12	1	505,07	243	692,06	15.964	760,42		
SOVI	56.514	349,36	306.300	353,11	20	354,52	1.665	346,53	26.010	356,47			1.511	244,41	37.047	317,79	6	307,67
Total Pensiones *	3.243.219	998,37	1.789.504	592,02	168	613,81	601.963	903,64	317.493	695,54	23	627,61	154.589	430,71	2.113.701	562,92	78	577,03

	ORFANDAD						FAVOR DE FAMILIARES						TOTAL PENSIONES						
	Hombres	P. media	Mujeres	P. media	No consta	P. media	Hombres	P. media	Mujeres	P. media	No consta	P. media	Hombres	P. media	Mujeres	P. media	No consta	P. media	
R. General	84.491	349,59	78.668	353,22	90	267,17	4.480	422,75	18.216	462,91	1	238,59	2.707.129	1.079,10	2.278.813	685,91	224	506,98	
R. E. Trabajadores Autónomos	26.739	288,14	25.884	296,97	36	198,74	1.986	369,14	6.568	387,90			797.526	615,06	1.028.270	460,72	121	469,19	
R. E. Agrario	12.179	327,35	11.797	338,00	12	210,94	495	333,92	2.656	379,55			295.594	557,08	349.774	460,37	20	298,97	
R.E. Trabajadores del Mar	2.698	361,96	2.230	369,15	2	189,00	259	420,04	638	483,64			77.899	1.010,11	53.100	547,92	6	324,04	
R.E. Minería del Carbón	1.002	497,72	1.052	518,91	1	667,68	52	681,24	455	705,89			43.101	1.679,74	25.586	714,20	4	1.032,32	
R.E. Empleados de Hogar	1.087	342,70	950	351,11			171	382,51	391	392,12			13.726	336,13	171.833	475,89	2	374,15	
Accidente de trabajo	7.137	350,30	6.768	354,77	10	345,55	239	716,09	913	788,66			126.087	905,44	81.316	685,36	17	497,46	
Enfermedad profesional		615	498,68	599	509,74			27	767,52	194	897,66			22.676	1.346,47	20.626	762,41	1	505,07
SOVI													59.690	346,62	369.357	349,80	26	343,71	
Total Pensiones *	135.948	337,50	127.948	342,88	151	253,19	7.709	414,16	30.029	455,05	1	238,59	4.143.428	940,66	4.378.675	577,26	421	477,52	

* Total Sistema.

**AFILIADOS POR CONTINGENCIAS PROFESIONALES
EVOLUCIÓN EJERCICIO 2008 JUNIO 2008-JUNIO 2009**

	Ejercicio 2008		Junio 2008		Junio 2009	
	Número	%	Número	%	Número	%
INSS	716.475	4,81	730.540	4,68	688.156	4,79
MUTUAS AT/EP	14.176.372	95,07	14.855.270	95,20	13.661.055	95,09
ISM	18.107	0,12	17.858	0,11	17.411	0,12
TOTAL	14.910.954		15.603.668		14.366.622	

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Dentro de este programa, y en lo referido a las prestaciones que tienen relación con el impacto de género, cabe nombrar en primer lugar al subsidio por maternidad, que constituye el eje central de estas prestaciones, dado que la razón de ser de las mismas es el hecho mismo de la maternidad.

Alrededor del subsidio por maternidad orbitan otras prestaciones asimismo relacionadas con el impacto de género que, salvo la prestación por riesgo durante el embarazo creada por la Ley 39/99, de 5 de noviembre de 1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas

trabajadoras, las restantes han tenido un origen más reciente, derivado de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, norma básica en lo relativo a la promoción de la igualdad de género.

OBJETIVOS E INDICADORES QUE MIDAN ASPECTOS RELEVANTES Y ESPECÍFICOS DE LA VISIÓN DE GÉNERO

Los objetivos presupuestarios incluidos en este programa para 2010 son:

- -Conseguir una duración media máxima, en 50 días, de cada proceso de Incapacidad Temporal.
- -No superar un porcentaje de procesos de Incapacidad Temporal respecto a los afiliados del 3,24%
- -Conseguir un gasto directo máximo en Incapacidad Temporal por afiliado en euros de 436,21 euros.
- -Efectuar un control de las situaciones de Incapacidad Temporal en un 35,45%

- -Conseguir un nº máximo de procesos iniciados en Incapacidad Temporal. por cada mil afiliados de 22,39.
- -Conseguir un coeficiente de cobertura (resueltos/iniciados) de Incapacidad Temporal (pago directo) del 100%
- -Conseguir un tiempo medio de tramitación en Incapacidad Temporal (pago directo) de 10 días
- -Conseguir un tiempo medio emisión en 26 días resolución expedientes INSS al amparo Art.128 1.a)
- -Conseguir un coeficiente de cobertura (resueltos/iniciados) de expedientes de Maternidad del 100%
- -Conseguir un tiempo medio de tramitación en expedientes de Maternidad de 10 días
- -Conseguir un coeficiente de cobertura (resueltos/iniciados) de expedientes de Paternidad del 100%
- -Conseguir un tiempo medio de tramitación en paternidad de 10 días
- -Conseguir un coeficiente de cobertura (resueltos/iniciados) de expedientes Fondo Especial del 100%

SECCIÓN 20. MINISTERIO DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO

Programa 421M “DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE INDUSTRIA Y ENERGÍA”

Gestor: SUBSECRETARÍA DE INDUSTRIA, TURISMO Y COMERCIO. GABINETE TÉCNICO

SITUACIÓN ACTUAL

En el ámbito de la formación y de la utilización de la escuela de Educación infantil es donde se aprecia en mayor medida el impacto de género de las actuaciones gestionadas por este Programa.

El siguiente cuadro muestra los importes anuales de presupuesto tanto gastado como previsto para el año 2009 y 2010, correspondientes a la Escuela de Educación Infantil del Ministerio de Industria, Turismo y Comercio:

		INCLUYE IPC	
	IMPORTE	65%	35%
	TOTAL	MITYC	MEH
AÑO 2009	AÑO 2009	AÑO 2009	AÑO 2009
TOTAL Enero-Nov 2009	308.670,45	200.635,82	108.034,63
AÑO 2010	AÑO 2010	AÑO 2010	AÑO 2010
TOTAL Dic 2009- Nov 2010	336.731,40	218.875,44	117.855,96
TOTAL 2009-2010	645.401,85	419.511,26	225.890,59

Datos de Escuela Educación Infantil:

-Curso 2008-2009

Solicitudes/reservas plaza

Total solicitudes: 49:

Hombres: 22

Mujeres: 27

Concesiones

Total concesiones: 45:

Hombres: 19

Mujeres: 26

-Curso 2009-2010

Solicitudes/reservas plaza

Total solicitudes: 48:

Hombres: 22

Mujeres: 26

Concesiones

Total concesiones: 38:

Hombres: 18

Mujeres: 20

Por otro lado, dentro del ámbito de formación, se han flexibilizado significativamente en los últimos años las modalidades de impartición, para facilitar el acceso a la misma de los colectivos con mayor dificultad para la formación presencial, entre los que se incluyen en muchos casos las mujeres. En 2008, de las 5.100 personas que asistieron a los 503 cursos organizados en el Ministerio con un coste total superior al millón de euros, el 27,5% participaron a través de e-learning. Dado que no se dispone de datos aislados, cabría extrapolar que el presupuesto destinado a esta finalidad asciende a 293.000 euros.

Conviene señalar además que entre los criterios de priorización de alumnos para la realización de acciones formativas, se encuentra la priorización de las incorporaciones de excedencias por guarda legal o personas con dependencia.

ACTUACIONES

En 2010 está previsto realizar las siguientes actuaciones:

- Incorporar nuevos cursos en formato e-learning que permitan su realización a través de Internet y de intranet. Los datos disponibles a junio de 2009, permiten preveer un incremento aproximado de un 4% de personas para 2010 y un presupuesto estimado algo superior a 300.000 euros en esta tipología de cursos que favorecen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Por otra parte, está prevista para 2010 la celebración de dos cursos sobre igualdad de género. La duración prevista para cada curso es de unas 10 horas, con un presupuesto total aproximado de 2.400 euros. Estos cursos irán dirigidos a todas las áreas y sectores del Ministerio, incidiendo en el personal que dirige equipos humanos y en el que ocupa puestos de atención al público.

- Finalmente, está prevista la realización de un estudio de consultoría dirigido a analizar la repercusión de la variable de género en la competitividad de las empresas, para cuya contratación se prevé un presupuesto aproximado de 50.000 euros. Este estudio analizará una serie de aspectos, diferenciando las empresas que están dirigidas mayoritariamente por mujeres y las que no lo están, con el objeto de analizar cómo influye una mayor presencia femenina en la competitividad de las empresas.

Programa 422B “DESARROLLO INDUSTRIAL”

Gestor: D.G. DE INDUSTRIA

SITUACIÓN ACTUAL

Las actuaciones financiadas a través del programa de referencia tienen incidencia en las tasas de actividad y empleo del colectivo femenino, en la medida en que se dirigen a sectores industriales caracterizados por un importante peso relativo del número de mujeres trabajadoras.

Tales actuaciones se insertan en los planes promovidos conjuntamente por diversos Ministerios y dirigidos específicamente a sectores industriales tradicionales (textil-confección, calzado, curtidos y marroquinería, madera y mueble, juguete) en los que se contemplan medidas de carácter socio-laboral, industrial y financiero.

Según datos de la Encuesta de Población Activa (I Trimestre 2009) el porcentaje de empleo femenino en los citados sectores es superior al del conjunto de la industria manufacturera (25%) alcanzado en el caso de la industria textil-confección, la que registra un mayor volumen de empleo, un 61% (77% en el subsector de confección).

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La finalidad de este programa desde la perspectiva de género es fomentar el empleo femenino en los sectores industriales tradicionales.

ACTUACIONES

Entre las actividades contempladas para el 200, se incluyen:

- La subvención del tipo de interés de la línea ICO- Sectores manufactureros destinada a financiar inversiones para equipamientos y actividades de modernización que contribuyan a la mejora de la competitividad de las empresas de los sectores citados. Esta línea ha recibido un nuevo impulso ampliado su dotación y su ámbito de actuación mediante Acuerdo de

Consejo de Ministros de 27 de febrero de 2009. La dotación propuesta para el apoyo en forma de bonificación de intereses en 2010 asciende a 5 millones de euros (0,3 millones de euros en 2009).

- Asimismo, entre el grupo de observatorios industriales constituidos a instancias del MITYC para el análisis y seguimiento de diversos sectores de valor estratégico se incluye el dedicado al sector textil-confección, articulado mediante un convenio con las asociaciones empresariales y sindicales más representativas y los centros tecnológicos de referencia en el sector. Las actividades del observatorio se financian mediante una subvención nominativa al Consejo Intertextil Español por importe de 300.000 euros.

Las dos actuaciones citadas (Línea ICO-sectores manufactureros / Observatorio sector textil) en la medida en que inciden en el mantenimiento de la actividad procurando, por un lado, la modernización de los sectores tradicionales, y analizando, por otro, su redefinición y mejora competitiva en un entorno de intensa competencia global, contribuyen no solo al mantenimiento del empleo femenino asociado a tales sectores sino también a la mejora de su calidad en tanto que se favorecen actividades más tecnificadas y que incorporen mayor valor añadido.

En cuanto a la repercusión presupuestaria en materia de género, dado que el mayor volumen de empleo femenino es del 61%, se destinan 3.050.000 euros, resultante de aplicar ese porcentaje a la cuantía global de la subvención (5 millones de euros).

Programa 423M “DESARROLLO ALTERNATIVO DE LAS COMARCAS MINERAS”

Gestor: INSTITUTO PARA LA REESTRUCTURACIÓN DE LA MINERÍA DEL CARBÓN Y D.A.C.M.

SITUACIÓN ACTUAL

Este programa presupuestario tiene como ámbito geográfico los municipios mineros (de carbón) tal como se recogen en el plan del carbón, por lo que se limita a las provincias de Córdoba, Huesca, Teruel, Zaragoza, Ciudad Real, León, Palencia, Barcelona, Lérida, A Coruña, Lugo y Asturias.

Aunque es posible la desagregación por municipios que daría una idea más exacta de donde se están aplicando las ayudas, vamos a limitarnos a ver la situación de las provincias que tienen municipios mineros, que sin entrar en grandes detalles nos da una idea aproximada de la situación.

Así, históricamente, las aplicaciones presupuestarias de este programa, desde el año 1998, se han repartido en las provincias que tienen municipios mineros de la siguiente manera:

Córdoba	8,17%
Huesca	1,01%
Teruel	8,41%
Zaragoza	0,85%
Ciudad Real	9,29%
León	17,75%
Palencia	6,02%
Barcelona	1,73%
Lérida	0,19%
A Coruña	8,30%
Lugo	0,06%
Asturias	38,21%

Dado que el objetivo básico de este programa es la generación de empleo, la situación inicial que se debe observar es precisamente la relacionada con los índices de paro.

La situación actual es la siguiente (fuente: INE):

	Tasa de paro en %		
	Hombres	Mujeres	Media
Córdoba	20,29	27,52	23,3
Huesca	10,36	10,15	10,28
Teruel	9,98	11,9	10,75
Zaragoza	14,19	13,53	13,91
Ciudad Real	16,64	23,71	19,42
León	11,68	17,23	14,12
Palencia	15,67	17,38	16,39
Barcelona	16,64	14,85	15,83
Lérida	11,14	10,23	10,75
A Coruña	10,09	12,98	11,46
Lugo	8,43	9,47	8,9
Asturias	10,92	13,32	12,01

En la mayoría de los casos las tasas de paro femeninas son superiores a las masculinas, siendo las más acusadas las que se dan en Córdoba, Ciudad Real y León.

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Tradicionalmente el empleo minero ha sido fundamentalmente masculino y éste recibe ciertos apoyos a través de las ayudas al funcionamiento por lo que el objetivo del programa es generar empleo alternativo tratando de equilibrar los niveles de ocupación entre mujeres y hombres.

El programa lo que pretende básicamente es fomentar un desarrollo alternativo (distinto al minero) en las comarcas mineras, subvencionando proyectos empresariales generadores de empleo. Siendo éste el objetivo fundamental del programa, se pretende una mayor participación del empleo femenino en el nuevo modelo de desarrollo, ya que en el modelo anterior de economía basada en la minería no lo tuvo.

En el anterior plan del carbón (1998-2005), no estaba recogida esta finalidad de potenciación del empleo femenino. Sin embargo el nuevo plan si la tiene en cuenta, y es por ello que la nueva normativa reguladora de concesión de ayudas destinadas a financiar estos proyectos, incluye un supuesto de discriminación positiva para incentivar la creación de empleo femenino en estas nuevas empresas, de manera que la ayuda máxima por cada nuevo puesto de trabajo comprometido es un 30% mayor cuando el puesto de trabajo es ocupado por mujeres. Esto sucede desde la publicación de la ORDEN ITC/1044/2007, de 12 de abril, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de ayudas dirigidas a proyectos empresariales generadores de empleo, que promuevan el desarrollo alternativo de las zonas mineras, para el período 2007-2012.

ACTUACIONES

La dotación presupuestaria de ayudas del programa 423M para 2010 es de 184,6 millones de euros. Para la adjudicación de las ayudas se utilizan indistintamente dos criterios, bien el de inversión material a realizar o bien el de creación de nuevos puestos de trabajo. Es en este último caso al que se le aplica un incremento del 30% en la ayuda por cada puesto creado en caso de ser empleo femenino. A falta de datos fehacientes, puesto que el recuento se realiza una vez cumplida la condición de mantenimiento del empleo durante tres años, se podría estimar que el criterio de creación de puestos de trabajo, pudiera representar el 50% de los casos. También se estima que la tendencia para los próximos años sea aumentar como criterio de valoración para concesión de ayudas el de creación de nuevos puestos de trabajo. Por ello es razonable deducir que en 2010 se pueden adjudicar en torno a 92,3 millones de euros teniendo en cuenta el criterio de creación de nuevos puestos de trabajo.

Como se ha señalado anteriormente, el empleo femenino creado en los últimos años ha sido del 30% aproximadamente, y por otra parte, la ayuda máxima por cada nuevo puesto de trabajo comprometido es un 30% mayor cuando el puesto de trabajo es ocupado por mujeres.

Extrapolando los datos mencionados con un carácter general, se podría considerar aunque de modo indirecto, que 8,3 millones de euros en ayudas de este programa en 2010, se destinarán indirectamente a fomentar la igualdad de género.

Dentro de este mismo programa, y en paralelo con las actuaciones anteriormente comentadas, se financia, además, las actividades de la Fundación Para el desarrollo de la Formación en las Zonas Mineras del Carbón.

Respecto a la propia Fundación:

Aunque en su plantilla cuenta sólo con un empleado (las organizaciones con plantilla inferior a 250 trabajadores no están obligadas a elaborar e implantar el Plan de Igualdad) sí es sensible con el tema y está comprometida con los principios básicos y fundamentos en los que se apoya la Ley, como son la igualdad de trato entre mujeres y hombres, la igualdad de oportunidades y la no discriminación directa o indirecta por cuestión de sexo, procurando que así se cumpla, por ejemplo, en la Secretaría Técnica y Administrativa que le presta sus servicios de asistencia técnica en su Programa de Ayudas y Becas (cabe decir que, en la actualidad, un 62% del equipo humano son mujeres y los niveles de mando o con funciones de responsabilidad o dirección de equipos están representados al 50% por mujeres).

En las bases de las convocatorias anuales, se indica de forma explícita la consideración especial que se tiene, a la hora de valorar las propuestas, de aquellas acciones formativas que vayan dirigidas a mujeres y a favorecer su incorporación en el mercado laboral.

Los resultados medibles que se obtienen en cuanto a participación y adjudicación de ayudas a mujeres son bastante positivos, por lo que el objetivo es mantener la tendencia, esperándose mejorar la incorporación de mujeres a sectores que han sido tradicionalmente masculinos como son el de la madera, metal y electricidad

Los resultados obtenidos durante el año 2008 se presentan en el cuadro siguiente, que servirá de base de comparación para ejercicios futuros:

	Beneficiarios de beca Hombres	%	Beneficiarias de beca Mujeres	%	Total	%
Becas para la realización de estudios de formación reglada e idiomas (datos de la última convocatoria)	4.780	47%	5.448	53%	10.228	100%
Observaciones	En la modalidad de becas existe total igualdad para el acceso a las becas para mujeres y hombres. No existe ningún tipo de discriminación por cuestión de sexo. La proporción viene determinada por la propia distribución de la población.					
Ayudas para la formación (cursos para personas en desempleo) (datos parciales registrados de la convocatoria más reciente, pendientes de completar)	Participantes hombres	%	Participantes mujeres	%	Total	%
	848	46%	1.010	54%	1.858	100%
	Hombres contratados	%	Mujeres contratadas	%	Total	%
	244	49,6	248	50,4%	492	100%
Observaciones	Resulta destacable que el 50% de las mujeres contratadas se encuentra en la franja de edad de 30-50 años y un 21% en edades 40-50 (este colectivo de mujeres representa especial interés para la formación y el empleo). En cuanto a las áreas temáticas en las que se forman e insertan laboralmente, se observa una progresiva incorporación de la mujer a sectores tradicionalmente masculinos como madera y carpintería (18% de mujeres), industria del metal (15%) o electricidad (25%).					
Convenios de formación para el empleo (datos parciales registrados de la convocatoria más reciente, pendientes de completar)	Participantes hombres	%	Participantes mujeres	%	Total	%
	149	65,6%	78	34,4%	227	100%
	Hombres contratados	%	Mujeres contratadas	%	Total	%
	111	63,5%	64	36,5%	175	100%
Observaciones	Debe advertirse de que se trata de programas de formación para el empleo en empresas dedicadas a la fabricación de diversos productos industriales y a procesos de transformación (de vidrio, metal...) por lo que la presencia de la mujer resulta muy importante. Se da el caso de un convenio en el sector del vidrio en el que el 55% de los participantes fueron mujeres y las mujeres contratadas representaron el 51% del total de insertados en la empresa.					

OBJETIVOS E INDICADORES QUE MIDAN ASPECTOS RELEVANTES Y ESPECÍFICOS DE LA VISIÓN DE GÉNERO

El objetivo final es la creación de empleo alternativo en las comarcas mineras, y que dentro de este nuevo modelo sea mayor la participación del empleo femenino que lo que tradicionalmente había venido siendo en las zonas mineras.

En definitiva, el objetivo final es que el porcentaje de empleo femenino creado crezca hasta el 50% del empleo total creado.

Este objetivo es muy ambicioso, ya que no hay que perder de vista que la situación en las comarcas mineras está marcada por la reestructuración económica de dichas comarcas. Es decir, la reestructuración da lugar a la pérdida de puestos de trabajos estrictamente mineros, que han de ser recuperados por el empleo alternativo al que este programa presupuestario se aplica, y la mayoría de los puestos de trabajo perdidos eran ocupados por hombres. No obstante, como se ha visto, se parte de una situación inicial de “desventaja” en la ocupación femenina, por lo que el objetivo no puede ser otro que el de equilibrar la situación.

El indicador clave a emplear es el porcentaje de empleo femenino creado sobre el total de empleo creado. Sin embargo, el tipo de proyectos a los que se incentiva tienen unos períodos altos de maduración, a los que además se impone la condición de mantenimiento de empleo durante tres años habitualmente. Esto hace que no se tenga una retroalimentación fiable hasta un período mínimo de 4 años.

Lo que si se tiene es la previsión inicial de empleo a crear, aunque sólo se tiene desagregado por sexo desde el 2007, en que se publicó la ORDEN ITC/1044/2007.

Los resultados presupuestados son:

CONVOCATORIA	Empleo femenino
2007	26,24%
2008	29,70%

Programa 4310 “ORDENACIÓN Y MODERNIZACIÓN DE LAS ESTRUCTURAS COMERCIALES”

Gestor: D.G. DE POLITICA COMERCIAL

SITUACIÓN ACTUAL

Los datos de empleo existentes en este sector indican que el empleo femenino se sitúa en el 49%, alcanzando el 62,5% en el comercio minorista, más de 20 puntos por encima de la media global de la economía en España (42,15%). Así, las medidas de apoyo al comercio repercuten de forma singular en esta población.

FINALIDAD DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

En cuanto a la finalidad de este Programa desde la perspectiva de género, podría relacionarse con el Plan estratégico de Igualdad en su Eje 2, participación Económica, Objetivo 1, Fomentar la empleabilidad, la calidad en el empleo y la igualdad salarial de las mujeres, Actuación relativa a Adoptar las medidas contra la precariedad en los sectores, actividades y ocupaciones feminizadas, para evitar su deterioro de los objetivos en esta materia.

ACTUACIONES

Las actuaciones previstas para este Programa y su dotación presupuestaria son las siguientes:

- Plan de Mejora de la Productividad y Competitividad en el Comercio: 8 millones de euros
- Fondo de Ayuda al Comercio Interior: 15 millones de euros

Por último, en cuanto a la repercusión económica del impacto de género, la cantidad destinada a la igualdad de género en este Programa, es la siguiente:

- 3.920.000 euros, resultante de aplicar el 49% de la cantidad total del Plan (8 millones de euros)
- 7.350.000 euros, resultante de aplicar el 49% de la cantidad total del Fondo (15 millones de euros)
- Total: 11.270.000 euros

SITUACIÓN ACTUAL

En el sector turístico predominan los hombres, concretamente, el 58,2% de los ocupados en el sector turístico en 2007 lo eran (1.498.972) frente al 41,8% restante, de mujeres (1.076.794). Por ramas de actividad del sector turístico, en la hostelería (tanto en restauración como en hoteles) hubo en 2007 una mayor presencia femenina (un 55,7% de las mujeres empleadas en turismo lo estaba en restauración y un 18,4% en hoteles, por el contrario solo el 7,9% lo estaba en transportes). Los hombres sobre todo están empleados en la rama de transportes (39,2% del total en turismo) y en restauración (34,3%).

En 2007, en todas las ramas del sector turístico, excepto en transportes, el crecimiento que registraron las mujeres ocupadas fue mayor que el de los hombres. Así, en hostelería, las mujeres aumentaron un 4,6%, mientras que los hombres un 2,0%. En transporte, el crecimiento de los hombres fue del 2,0%, mientras que el de las mujeres fue del 0,3%. Por otro lado, "otras actividades del sector turístico" mostraron un comportamiento distinto: los hombres ocupados en dicha rama permanecieron estables (+0,3%) y las mujeres aumentaron en un 9,7%.

En el conjunto de ramas del sector turístico, los ocupados hombres crecieron un 1,7% (es decir, 25.000 varones más) y las mujeres aumentaron un 5,1%, lo que se tradujo en 77.500 ocupadas más.

En cuanto a la distribución por el sexo de los asalariados del sector turístico, el 54,9% eran hombres. Se observa en 2007 la misma tendencia que en años anteriores, las mujeres aumentaron su peso en este sector creciendo un 5,2%, mientras los hombres crecieron a un ritmo menor, 1,5%.

Por ramas de actividad, las mujeres tuvieron mayor peso en hostelería: tanto en hoteles y otros alojamientos, donde el 59,8% de los asalariados eran mujeres, como en restauración, donde acapararon el 58,9% de los puestos, con crecimientos en 2007 del 5,4% en hoteles y otros alojamientos y del 5,2%, en restauración. En las otras dos ramas del sector turístico: el transporte y las "otras actividades turísticas", los hombres fueron mayoría. El 85,7% de los asalariados en transportes era hombre, con un crecimiento del 3,8%. En esta rama las mujeres, que ocupan el 14,3% de los puestos, han registrado un descenso interanual del 6,9%. En "otras actividades turísticas", los varones, con un 56,0% crecieron un 1,2%, mientras las mujeres se incrementaban un 11,1% respecto al año anterior.

En el sector turístico algo más de cuatro de cada diez hombres empleados por cuenta ajena y más de siete de cada diez mujeres lo estaba en Hostelería.

Si se relaciona el tipo de contrato con el sexo se pone de manifiesto que, en 2007, el 40 % de las mujeres del sector turístico tuvo un contrato temporal mientras que el porcentaje de hombres con este tipo de contrato fue del 29,0%. En el caso de los hombres del sector turístico el peso de los temporales es similar al registrado en la economía general (30,6%) aunque superior al del sector servicios (22,6%). Sin embargo, en el caso de las mujeres, el porcentaje de temporales en la actividad turística es mayor que el registrado tanto en la economía nacional (33,1%) como en el sector servicios (32,8%).

La rama con mayor presencia femenina, independientemente del tipo de contrato, fue la hostelería. El 70,5% de las mujeres con contrato indefinido y el 77,8% con contrato temporal estuvieron empleadas en esta rama. En términos de evolución en el sector turístico entre las mujeres se dio un aumento del 15,1% en las indefinidas y un descenso del 6,8% en las temporales.

Por su parte, los hombres mostraron un reparto más equitativo entre las distintas ramas de actividad turística. En los indefinidos destacó el transporte con el 42,6% del total. Le siguieron las ramas de hostelería (con el 39,4%) y "otras actividades turísticas" con el 18,0%. En cuanto a los hombres con contrato temporal, el 47,7% se dedicó a la hostelería. Si se atiende a la evolución mostrada respecto de 2006, se observa que el número de hombres con contrato indefinido fue un 4,8% superior al año anterior, mientras que los temporales fueron un 5,9% inferior a 2006.

Las mujeres son el sexo predominante en la jornada a tiempo parcial y los hombres en la jornada a tiempo completo. En 2007 un 59,8% del total de asalariados con jornada a tiempo completo era hombre, mientras que el 70,1% de los asalariados a tiempo parcial fueron mujeres.

En la evolución es destacable que, tanto los hombres como las mujeres, experimentaron crecimientos interanuales en la jornada a tiempo completo, aunque fue mayor para las mujeres (+2,4% para los hombres y +5,8% para las mujeres). En lo relativo a la jornada a tiempo parcial destacar que se incrementa en el caso de las mujeres en un 3,3% y descienden los hombres con este tipo de jornada en un 7,4%.

Relacionando el tipo de jornada en las distintas ramas de actividad turística con el sexo, los hombres con jornada completa trabajaron casi en la misma proporción en la hostelería y en el transporte, con el 40,5% y el 41,5% respectivamente, y con una proporción menor en "otras actividades turísticas", con el 18,0%. Respecto a 2006 se observan los siguientes crecimientos para los hombres a tiempo completo: 1,3% en hostelería, 4,4% en transportes y 0,8% en "otras actividades turísticas".

En el caso de las mujeres, la hostelería fue la rama que acaparó mayor porcentaje de asalariados, tanto a tiempo completo como parcial: un 73,8% en el caso de jornada completa y un 72,4% en jornada parcial. También son importantes las cifras registradas por "otras actividades turísticas", que en jornada completa representaba el 18,1% del total y en jornada parcial el 20,6%. En términos de

evolución en especial es destacable que las mujeres asalariadas a tiempo completo crecían un 6,8% en hostelería y descendían un 7,4% en transportes, y los hombres asalariados a tiempo parcial descendían un 12,0% en hostelería y un 15,8% en transportes, aumentando en esta última rama un 4,4% en el caso de la jornada a tiempo completo.

En 2007, casi siete de cada diez autónomos eran hombres (el 69,1%). En términos de evolución, mujeres y hombres mostraron incrementos, si bien el de las mujeres (+4,9%) fue superior al de los hombres (+2,5%). En todas las ramas de actividad turística hubo mayor presencia masculina especialmente en el transporte, rama donde el 91,3% de los autónomos fue varón.

Asimismo, los hombres estuvieron más repartidos entre las distintas ramas (un 48,0% se dedicó a la hostelería; un 40,8%, al transporte y un 11,3%, a “otras actividades turísticas”), mientras que la gran mayoría de las mujeres (el 77,3%) se dedicó a la hostelería. El 54,0% de los ocupados extranjeros en el sector turístico fue mujer. El crecimiento mostrado por las mujeres extranjeras en el sector turístico fue del 13,4% y en el caso de los varones del 8,4%.

Hay una elevada concentración de mujeres en la rama de hostelería, casi 9 de cada 10 mujeres se dedicaron a esta rama.

Finalmente, en relación con las Becas Turismo de España para prestar servicios en las oficinas de Turespaña y en las Oficinas Española de Turismo (convocatorias incluidas dentro del concepto 484 dotado con 2.432.000 euros), de 58 personas que disfrutaban una beca en 2008, 39 eran mujeres, lo que indica un 67,24% del total.

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

En el desempeño de su actividad promocional, la Administración Turística española pone especial cuidado en evitar todo empleo de la imagen de la mujer como mero reclamo publicitario.

Programa 433M “APOYO A LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA”

Gestor: D.G. DE POLÍTICA DE LA PYME

ACTUACIONES

En el ámbito de este Programa, destacan 2 actuaciones de la Dirección General:

1-Microcréditos a mujeres emprendedoras y empresarias:

El programa de microcréditos para mujeres emprendedoras y empresarias se puso en marcha a mediados del año 2001 mediante un convenio de colaboración entre la DGPYME, el Instituto de la

Mujer, La Caixa y la organización empresarial: Fundación Internacional de la Mujer Emprendedora (FIDEM).

Teniendo en cuenta que una de las dificultades con las que se encuentran las mujeres a la hora de poner en marcha sus proyectos empresariales es la financiación, este programa nace con el objetivo de proporcionar pequeños créditos en condiciones ventajosas y sin necesidad de aval, donde la garantía sea la confianza en la viabilidad del propio proyecto y al mismo tiempo, ofrecer la asistencia técnica necesaria para la elaboración del mismo.

La experiencia acumulada a lo largo de estos años, ha ido proporcionando datos relevantes acerca de aquellos aspectos del programa a potenciar de cara a su optimización. En este sentido, ha sido objeto de una importante transformación que ha redundado en una mejora considerable del mismo. Los cambios han sido a nivel cuantitativo:

- Aumento paulatino del número de organizaciones de mujeres empresarias colaboradoras. Actualmente son ocho. Con esta medida, se pretende llegar al mayor número de beneficiarias potenciales en todo el territorio nacional.
- El importe del crédito también se ha ampliado de 12.000 a 15.000 euros e incluso está abierta la posibilidad de 25.000 en casos excepcionales.

A nivel cualitativo el programa no es sólo un programa de financiación, ya que tiene como objetivo principal cumplir con los compromisos en materia de igualdad. La situación de desigualdad que se pretende evitar surge de una mayor dificultad de acceso por parte de la mujer emprendedora al mundo empresarial, existiendo en este sentido una discriminación. Para evitar esta situación se llevan a cabo las siguientes actuaciones:

- Precalificación técnica de los proyectos antes de presentarlos a la entidad financiera.
- Posibilidad de inclusión de las emprendedoras en programas de formación en caso de considerarse necesario.
- Seguimiento personalizado de su labor empresarial durante al menos dos años una vez constituido el microcrédito (situaciones personales de dificultad, problemas financieros puntuales etc.)
- Servicio de tutorización del negocio una vez implantado en el mercado (asistencia técnica: planes de mejora del negocio etc.)

El porcentaje máximo de la financiación será del 95% del coste total del proyecto, teniendo cada préstamo una cuantía máxima de hasta 25.000 euros. El plazo de amortización será de 5 años más seis meses de carencia optativa para la emprendedora. El tipo fijo de interés máximo será del 6%. Con este límite absoluto, que en ningún caso puede excederse, se establece un tipo variable de 1,5% sobre el índice de referencia Euribor. El crédito no tendrá comisión de apertura, de estudio ni de amortización parcial o total.

El papel que desempeña la DGPYME no es financiero, se compromete a informar y orientar a las mujeres que, estando en activo o en desempleo, deseen crear su propia empresa. Para ello se facilitará un modelo estandarizado de presentación y evaluación del proyecto empresarial que puedan utilizar las mujeres que deseen acogerse a estas ayudas.

Además, según el convenio firmado, la DGPYME se encargará de la valoración técnica previa del proyecto y de fomentar la creación de redes de mujeres empresarias.

Por lo que se refiere a los datos más relevantes, la evolución del programa de microcréditos desde su inicio se resume en la tabla siguiente:

FASES	2001	2002	2003	2004	2005
Proyectos precalificados por ENISA 73	73	241	242	328	311
Proyectos evaluados positivamente	32	114	139	307	293
Microcréditos concedidos	11	70	69	209	134
Importe en euros	121.164	792.932	870.064	2.771.997	1.835.601

FASES	2006	2007	2008	TOTAL
Proyectos precalificados por ENISA 73	257	215	126	1.793
Proyectos evaluados positivamente	247	209	126	1.457
Microcréditos concedidos	142	115	20	774
Importe en euros	1.859.967	1.700.446	350.191	10.076.017

2-Innovación de la Artesanía:

Todas las iniciativas de la Fundación Española para la Innovación de la Artesanía contemplan entre sus requisitos y principios la participación de la mujer en condiciones de igualdad, tanto en su organización interna como en sus proyectos. Al menos el 50% de los créditos en 2010 tendrán impacto en iniciativas de género.

En este sentido, la convocatoria de los Premios Nacionales de Artesanía de 2009, prevé una dotación económica total de 35.000 euros, por lo que puede estimarse que 17.500 tienen impacto en iniciativas de género, pudiendo estimarse para 2010 una cantidad similar.

A finales de 2008, el patronato de la Fundación modificó sus estatutos para, entre otros aspectos, introducir de forma expresa el compromiso que la Fundación tiene con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Así, uno de los fines de la Fundación queda redactado como sigue: "Incorporar la perspectiva de género en todas sus acciones, contribuyendo así a la igualdad de oportunidades de las mujeres artesanas".

Asimismo, en junio de 2009, el patronato de la Fundación aprobó la memoria de responsabilidad social de la Fundación del año 2008. En dicha memoria se manifiesta expresamente que la Fundación persigue, entre otros objetivos, fomentar el valor de la igualdad.

En particular, en los proyectos de cooperación que desarrolla la Fundación, tanto en países del Magreb como en América Latina, se ha constatado la importancia del papel de la mujer en la Artesanía, tanto en su faceta de productor como de garante de transmisión de conocimiento, saber y hacer y de valores. En los cursos de formación impartidos en estos proyectos la participación de mujeres alcanza el 50%.

Programa 467G "INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO DE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN"

Gestor: D.G. DESARROLLO DE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN

SITUACIÓN ACTUAL

Un diagnóstico de la situación en relación con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los ámbitos de intervención de este programa presupuestario puede organizarse en torno a los siguientes ámbitos en los que pueden identificarse desigualdades entre mujeres y hombres:

- Acceso a las TIC:
 - Menor acceso de las mujeres a las TIC que hay que relacionar con variables socioeconómicas y demográficas como la edad, el nivel de estudios, situación laboral y profesional, etc y también con niveles más bajos de e- formación (alfabetización digital y capacidades)

□ La brecha de género en la brecha digital 1 (brecha en el acceso) puede convertirse en un factor que generará marginación y que puede generar en el siglo XXI un retroceso respecto a otros avances que se han hecho en el siglo XX, en materia de igualdad.

□ Las diferencias entre mujeres y hombres en el acceso a las TIC se dan en todas las sociedades, avanzadas o en desarrollo, y aunque parece que la tendencia es a su disminución, la brecha digital de género no desaparece con el tiempo, sino que sus manifestaciones se hacen más complejas (segunda brecha digital de género) y están relacionadas con la intensidad del uso de la tecnología, así como con el tipo de uso que mujeres y hombres hacen de las herramientas tecnológicas.

- Crecimiento y competitividad:

□ Menor presencia de mujeres en actividades y en sectores relacionados con la innovación tecnológica: en la investigación, en los estudios y carreras (como alumnas y como docentes), en los equipos de trabajo

□ Menor cualificación profesional relacionada con actividades y sectores tecnológicos, especialmente con los intensivos en tecnología.

□ Sesgos de género y desigualdades en la distribución del poder en las empresas, los mercados y los contextos institucionales en los que se difunden y se desarrollan las TIC

□ Menor penetración de la tecnología en las empresas de mujeres

□ Menor número de empresas lideradas por mujeres en los sectores relacionados con la innovación tecnológica

- Cohesión social y mejora de la calidad de vida:

□ Diferencias en el tipo de uso que mujeres y hombres hacen de las TIC: comercio y banca electrónicos, gestiones con la administración, formación, ocio (relacionados con las desigualdades en el acceso y la formación tecnológica)

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

El Programa 467G, Investigación Y Desarrollo de la Sociedad de la Información, tiene como principal objetivo el impulso a la inversión privada en el ámbito de las Telecomunicaciones y la Sociedad de la Información, mediante la cofinanciación de proyectos y actuaciones de liderazgo empresarial que se desarrollan dentro del sistema Ciencia-Tecnología-Empresa nacional e internacional.

La finalidad del Programa desde la perspectiva de género ha de ponerse en relación con la siguiente normativa:

- LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

- Artículo 28. Sociedad de la Información. 1. Todos los programas públicos de desarrollo de la Sociedad de la Información incorporarán la efectiva consideración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución. 2. El Gobierno promoverá la plena incorporación de las mujeres en la Sociedad de la Información mediante el desarrollo de programas específicos, en especial, en materia de acceso y formación en tecnologías de la información y de las comunicaciones, contemplando las de colectivos de riesgo de exclusión y del ámbito rural. 3. El Gobierno promoverá los contenidos creados por mujeres en el ámbito de la Sociedad de la Información. 4. En los proyectos del ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación sufragados total o parcialmente con dinero público, se garantizará que su lenguaje y contenidos sean no sexistas.

- Artículo 30.5. Los poderes públicos fomentarán la igualdad de oportunidades en el acceso a las tecnologías de la información y la comunicación mediante el uso de políticas y actividades dirigidas a la mujer rural, y la aplicación de soluciones alternativas tecnológicas allá donde la extensión de estas tecnologías no sea posible.

- Plan estratégico de igualdad de oportunidades 2008-2011.

- Eje 2 Participación económica

Objetivo 1.3. Potenciar medidas para incrementar el empleo femenino en los sectores más avanzados e intensivos en tecnología, mediante programas específicos de educación y formación para el empleo orientados a la adquisición de habilidades TIC

Objetivo 3.3. Fomentar la utilización avanzada de las tecnologías de la información y la comunicación por parte de las empresarias, como herramienta para reforzar la posición competitiva de sus empresas.

- Eje 3: Corresponsabilidad:

El Objetivo 4. 1 se dirige a incorporar la perspectiva de género a las políticas de planeamiento y gestión de las ciudades y sus infraestructuras (transporte urbano e interurbano, funcionamiento de los servicios públicos, medios de comunicación, horarios comerciales) y para ello prevé actuaciones de apoyo a iniciativas de uso de las nuevas tecnologías, dirigidas a una mejor gestión del tiempo y acceso a los servicios de atención y cuidado, incluyendo el apoyo al desarrollo de contenidos de

Internet para la vida cotidiana, así como al desarrollo de la oferta de servicios públicos y de relación ciudadanía- Administraciones Públicas a través de Internet (desarrollo de la Administración Pública Digital en el Plan Avanza).

- Eje 5 Innovación:

Objetivo 1: Incorporar la transversalidad de género como principio rector de las políticas desarrolladas en el ámbito de la innovación tecnológica y la SI.

Objetivo 2: Ampliar el conocimiento, actualmente disponible, sobre la participación femenina en los entornos de la ciencia y la tecnología, así como acerca de la brecha digital de género, a fin de alimentar estrategias innovadoras para alcanzar la igualdad, también, en estos ámbitos.

Objetivo 3: Asumir, por parte de las Administraciones Públicas, el liderazgo para incorporar a las mujeres como protagonistas, con acciones que faciliten su participación en los ámbitos tecnológicos, la adquisición de las capacidades necesarias (fluidez tecnológica) y la inclusión de grupos vulnerables.

Objetivo 4: Integrar la visión de las mujeres en los procesos de diseño, producción y gestión de ámbitos científicos (equidad tecnológica).

Objetivo 5: Diseñar acciones dirigidas a que Internet se convierta en un ámbito de libertad que favorezca la expansión de los proyectos de las mujeres, estableciéndose como herramienta para cambiar los estereotipos y las relaciones de género.

- Eje 6. Conocimiento:

Objetivo 2: Incrementar el número de mujeres en la generación del conocimiento:

2.1 Fomentar la presencia de las mujeres en el ámbito de la investigación.

2.2 Potenciar la presencia de las mujeres en el diseño, implementación y evaluación de las políticas de investigación.

2.3 Apoyar el asociacionismo de mujeres relacionadas con la Ciencia y la Tecnología.

2.4 Utilización del lenguaje no sexista en todos los documentos del Plan Nacional de I+D+i.

2.5 Potenciar la visibilización de las mujeres investigadoras en los documentos del Plan Nacional de I+D+i.

- Plan 2006-2010 para el desarrollo de la Sociedad de la Información y de Convergencia con Europa y entre Comunidades Autónomas y Ciudades Autónomas (Plan Avanza): especifica en la descripción general de sus objetivos y medidas que “De forma particular, en los instrumentos concretos de ejecución de las medidas se introducirán previsiones dirigidas a la incorporación de las mujeres a la Sociedad de la Información y a evitar la discriminación por

razón de sexo, y un seguimiento de los indicadores de ejecución para, en su caso, adoptar medidas tendentes a disminuir la brecha digital de la mujer.” Y en el apartado de Seguimiento y Evaluación indica que “De manera particular, se incorporarán indicadores específicos durante la ejecución del Plan que permitan evaluar si son efectivas las actuaciones puestas en marcha en Avanza en relación con la discriminación por razón de sexo, evitando de esta forma el incremento de la brecha digital de la mujer.

ACTUACIONES

Este Programa se centra en 2 objetivos del programa presupuestario:

-Subprograma AVANZA I+D:

Promoción de la participación industrial española en la construcción de la denominada “Internet del Futuro”, apoyando a las empresas, especialmente PYME, que desarrollen nuevos productos y servicios con elevado componente TIC y de Contenidos digitales.

-Subprograma Avanza Formación:

Apoyo a proyectos y acciones de formación general en telecomunicaciones y tecnologías de la información que permitan a las pequeñas y medianas empresas, de forma progresiva, incorporar las tecnologías de la información y de las comunicaciones a sus procesos de negocio, a fin de contribuir a incrementar su competitividad y a la mejora de su productividad.

El Subprograma Avanza Formación entre los criterios de valoración de los proyectos formativos tiene en cuenta la adecuación del proyecto a las prioridades del Fondo Social Europeo, en particular el acceso a la formación de los trabajadores de pequeñas y medianas empresas, las mujeres, las personas con discapacidad, los mayores de cuarenta y cinco años y los trabajadores de baja cualificación.

En la convocatoria 2007 anualidad 2007 el 49% del alumnado formado fueron mujeres, de manera indirecta se podría considerar que de los 25.846.854 euros de subvención 12.664.958,46 euros han ido dirigidos a forma a mujeres en el sector TIC.

Hombre	Mujer	Total	Gastos Válidamente Justificados	Subvención Justificada
124.561	119.575	244.136	43.206.112	25.846.854
51%	49%	100%		

Programa 4671 “INNOVACIÓN TECNOLÓGICA DE LAS TELECOMUNICACIONES”

Gestor: D.G. DE DESARROLLO DE LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN

SITUACIÓN ACTUAL

Desde el punto de vista del género, se percibe claramente la existencia de una “brecha digital” que se expresa en el diferente grado de acceso a Internet, diferencia que se acentúa en función de la frecuencia de acceso, de forma que, cuanto más frecuente sea el acceso, mayor es la distancia que separa hombres de mujeres.

A este respecto, el último Análisis de Datos del INE, correspondiente a 2008, muestra que mientras en ese año el 60,7% de los hombres (entre 16 y 74 años) accedía a Internet, las mujeres en la misma situación sólo representaban el 52,8%. Una diferencia de 7,9 puntos porcentuales.

Si la referencia no es el acceso a Internet en general, sino las personas que han utilizado Internet al menos una vez por semana en los últimos tres meses, lo que se denomina usuario habitual de Internet, el porcentaje de usuarios varía, para los hombres desciende al 53,6 % y para las mujeres al 44,7 %, con una diferencia en puntos porcentuales de 8,9 puntos.

Los datos sobre la evolución de los últimos años muestran que si bien ha reducido parcialmente esta brecha digital, al tiempo que se iba generalizando el acceso a la sociedad de la información, en ningún caso se ha logrado eliminarla.

INTERNAUTAS EN GENERAL

	2005	2006	2007	2008
Hombres	49 %	51,5 %	55,8%	60,7%
Mujeres	39,8%	44,20%	48,2 %	52,8%
Diferencial	9,2 %	7,3%	7,6%	7,9 %

INTERNAUTAS HABITUALES

	2005	2006	2007	2008
Hombres	39,7%	44,60%	48,60%	53,60%
Mujeres	29,5%	36,0%	40,10%	44,70%
Diferencial	10,2%	8,60%	8,50%	8,90%

Cabe señalar que a lo largo de este tiempo se han venido manteniendo diversos programas cuyo objetivo expreso ha sido la reducción de la brecha digital por razón de sexo. El hecho de que, pese a ello, la brecha aunque reducida se mantenga, obliga a seguir actuando para tratar de reducir y finalmente eliminar la actual disparidad en el acceso a la sociedad de la información entre hombres y mujeres.

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Dentro del Plan Avanza, los subprogramas gestionados por la Subdirección General para la Sociedad Digital tienen como objetivo la eliminación de las diferentes brechas digitales - por razón de género, de hábitat, de edad, de estatus socioeconómico etc. -. Se trata de un objetivo íntimamente vinculado a su objetivo principal - la extensión de los beneficios de la sociedad de la información a toda la sociedad – pues se trata de que en este proceso de extensión no haya sectores marginados.

El objetivo en materia de igualdad de género sería la eliminación cualquier diferencia en el acceso y uso de los servicios de la sociedad de la información por razón de género, es decir de la eliminación de la brecha digital por razón de género.

Ello es congruente con lo previsto en el artículo 28 de la Ley 3/2007 que dispone:

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

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

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

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

De acuerdo con estas previsiones y siguiendo lo establecido en el artículo 28 de la Ley Orgánica 3/2007, cabe señalar que en aquellos programas cuyo objetivo principal está dirigido a resolver una brecha diferente de la de género, se incide también indirectamente sobre la brecha por razón de género: Así, Avanza Infraestructuras, dirigido a evitar la exclusión del mundo rural, favorece también de forma indirecta la inclusión de las mujeres atendiendo a la específica composición demográfica de la población con este hábitat. Lo mismo sucede con el programa de e-inclusión dirigido a las personas mayores donde, dado el mayor peso del componente femenino en este colectivo, cabe esperar que las medidas que atenúen la brecha digital por razón de edad también vengán a reducir la de género.

No obstante, el peso principal de las actuaciones para reducir la brecha digital por razón de género recae lógicamente en la línea que dentro del subprograma de Avanza Ciudadanía se dirige precisamente al fomento de la igualdad de género, debiendo tenerse en cuenta, además, que en todos los restantes subprogramas de Avanza Ciudadanía, en las convocatorias de ayudas los proyectos que integren medidas específicas que fomenten la igualdad de género reciben una valoración adicional de 5 puntos sobre 100: ANEXO IV “Criterios de valoración de solicitudes” de la ORDEN ITC/464/2008, de 20 de febrero, por la que se regulan las bases, el régimen de ayudas y la gestión de la Acción Estratégica de Telecomunicaciones y Sociedad de la Información dentro del Plan Nacional de Investigación Científica, Desarrollo e Innovación Tecnológica, 2008-2011.

SECCIÓN 21. MINISTERIO DE CIENCIA E INNOVACIÓN

Programa 463A “INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA”**Gestor: CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS (CSIC)****SITUACIÓN ACTUAL.**

La distribución del personal del CSIC según sexo ha sido prácticamente paritaria, con un 49,25% de mujeres cuando se contabilizan todos los tipos de personal de manera global. Si se distribuye según el tipo de personal, la presencia de mujeres es algo inferior al 50% en personal científico (45,5% mujeres) y en personal de mantenimiento (16,1% de mujeres). El porcentaje de mujeres en personal de Gestión y de Apoyo es superior al 50% con un 64,5% y un 57,1% respectivamente.

Sexo	Numero de personas	Por sexos (%)	Media de Edad	Media Antigüedad
Total Sexos	12321		42	11
Hombre	6250	50,73%	43	12
Mujer	6068	49,25%	40	10
No Consta	3	0,02%	11	0

ACTUACIONES

Para implementar la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres de 22 de marzo de 2007, se ha elaborado un Plan de igualdad de género para todo el personal del CSIC.

Las medidas para evitar la discriminación profesional de la mujer en el CSIC se iniciaron antes de la entrada en vigor de la Ley, en el año 2001, con la creación de la Comisión Mujeres y Ciencia del CSIC y se han efectuado análisis detallados de los procesos de acceso y promoción del personal científico, que es el sector más asimétrico en género, tratando de determinar el nivel de discriminación de la mujer en estas pruebas.

Como medidas para potenciar la igualdad de género, la Comisión de Mujeres y Ciencia actúa como experta del CSIC en temas de Igualdad de Género en la carrera científica. Es la responsable de la planificación y coordinación de los temas de igualdad en el CSIC. Con la colaboración del CINDOC, monitoriza los avances en el cumplimiento de objetivos y normativa y realiza, con los datos aportados por la Subdirección General de RRHH, la valoración de la distribución de mujeres y hombres en las escalas en plantilla y del resto de los investigadores/as temporales que trabajen en el CSIC.

Se dirige una especial atención, desde la Secretaría General Adjunta de Recursos Humanos, a los procesos de reclutamiento de nuevo personal investigador, a la división del trabajo dentro del proyecto, a la igualdad en las condiciones de trabajo e igualdad en el reconocimiento de sus logros.

Además, para dar cumplimiento al Plan de Igualdad, se trata de alcanzar el 45% en el número de mujeres que acceden a la escala de Científico Titular y se promueve el incrementar el número de mujeres en las categorías superiores de la carrera científica, hasta una media del 35% en la escala de IC y del 25% en la de PI, este último objetivo de acuerdo con el asumido por España en la UE. Este objetivo se pretende alcanzar con el incremento del número de plazas de acceso y promoción cada año. Estos porcentajes promedio tenderán a reflejar adecuadamente la proporción de sexos en cada área científica; supondrán posiblemente un esfuerzo adicional y más largo tiempo para las áreas más deficitarias de equilibrio de género.

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO E INDICADORES.

Como se ha puesto de manifiesto, no todas las áreas del CSIC han presentado la misma dificultad real para su promoción dentro del sistema.

Se han establecido indicadores para determinar el número de mujeres en cada escala: porcentaje de mujeres profesoras investigadoras (PI), Científicas titulares (CT) e Investigadoras científicas (IC) en las diferentes áreas de investigación y se han analizado los datos. Hay únicamente dos áreas en las que la proporción de mujeres en el máximo nivel supera el 30%; estas áreas son C. y T. de Alimentos (44%) y Humanidades y C.C. Sociales (31%), que llamaremos áreas casi equilibradas.

Hay tres áreas (C.C. Agrarias, Recursos Naturales y Biología y Biomedicina) donde las PI son entre el 21% y el 19% del total, que llamaremos deficitarias. En sentido negativo, hay que destacar el área de Recursos Naturales, que ha perdido 3% de mujeres en el nivel superior desde 2001. Biología y Biomedicina ha mostrado significativa mejoría sólo desde 2003. Finalmente, las áreas de C. y T. Químicas, de C. y T. de Materiales y de C y T. Físicas, se sitúan como las más refractarias a la progresión profesional de las mujeres, con una proporción del 18%, 12% y 6% en la escala de PI, respectivamente. Ello es bastante sorprendente, en el caso de C. y T. Químicas y C. y T. de Materiales, considerando que hay 37% y 34% de mujeres, de media, en la plantilla científica de esas áreas.

Sin embargo hay una tendencia al equilibrio en la proporción de ambos sexos, o incluso a superar el número de mujeres al de hombres, en el personal en formación e investigadores no en plantilla. Al terminar 2006, en el colectivo de doctores contratados (excluyendo los contratos Ramón y Cajal), las mujeres eran un 53% (435 mujeres y 388 hombres) y en el grupo de becarios, un 54% (1230 mujeres y 1030 hombres). En el ejercicio de 2007, se han contratado como nuevos becarios/as un 61% de mujeres (484, frente a 307 hombres). La misma proporción en los años posteriores.

Pero además de potenciar la igualdad de género en las escalas científicas, con los indicadores de porcentajes de mujeres en cada escala y en la participación en los proyectos, durante el 2010, se extenderán las medidas par potenciar la igualdad en el resto del personal del CSIC, y se constituirá un grupo de trabajo con el objetivo de implementar las acciones de contratación de personal,

formación, participación en las convocatorias de concursos, composición de los Tribunales, para llevar a la práctica de una manera efectiva las medidas para la consecución de la igualdad de género.

Se potenciarán durante el 2010, los estudios científicos de género en la ciencia e investigación, con especial orientación al caso CSIC. La red GENET, que está liderada por personal investigador del CSIC, se focalizará precisamente en estudios de género.

Además dedicará financiación dentro de la Acción genérica INCORPORA y la Acción OBSERVATORIOS para incrementar el conocimiento público y la visibilidad de la investigación científica de sus investigadoras dentro de la comunidad académica y en la sociedad en general.

Programa 463 B “FOMENTO Y COORDINACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y TÉCNICA”

Gestor: SECRETARÍA DE ESTADO DE INVESTIGACIÓN

SITUACIÓN ACTUAL

-Mujeres en la investigación:

La presencia de mujeres en la investigación ha variado en los últimos 30 años, si bien se señala que se siguen apreciando desigualdades con respecto a los hombres, cuyas causas no están claramente definidas.

El acceso a la formación universitaria mantiene porcentajes similares de hombres y mujeres. Las mujeres eran el 54,3% del alumnado matriculado en las universidades españolas en el curso 2007-2008(INE). La presencia de mujeres matriculadas en tercer ciclo oscila entre el 60% (Ciencias experimentales y de la salud) y el 53% de media en el resto de las especialidades. La única excepción sigue siendo el área de ingeniería y tecnología, con una presencia de mujeres en el tercer ciclo del 27%.

No obstante, el sistema debe resultar disuasorio en algún momento, puesto que el porcentaje de mujeres con respecto al de hombres comienza a disminuir a partir de la formación posdoctoral, que es considerado el primer paso hacia la especialización en la investigación y la docencia universitaria. A partir de este momento, el sesgo hacia la docencia es manifiesto en el caso de las mujeres. En la administración pública, el 53% de los investigadores son mujeres, frente al 46% en la empresa privada. Sin embargo, en la enseñanza superior, el 73,4% de los puestos docentes están ocupados por mujeres.

Los datos de la actividad científica son los siguientes:

- No hay diferencias de producción científica entre mujeres y hombres del mismo nivel profesional, por lo que cualquier discriminación jerárquica estaría injustificada en un sistema que se tienen por meritocrático.
- Sin embargo, hay importantes diferencias entre el número de hombres y el número de mujeres que acceden a los puestos de mayor sueldo, mayor reconocimiento profesional y mayor capacidad de dedicación, lo que sugiere que las decisiones por las que tal situación se produce no tiene base meritocrática, sino que apunta a la falta de medidas de conciliación.
- El ritmo de crecimiento total de mujeres en las categorías profesionales de la docencia y la investigación no se corresponde con el incremento y los resultados de las cifras de licenciadas y doctoradas.

En cualquier caso, uno de los problemas fundamentales para determinar las causas de las desigualdades en investigación es la ausencia de datos fiables, accesibles y desglosados por sexo. Por ello, en el análisis de los resultados de las distintas convocatorias gestionadas por el MICINN, se incluye sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas.

-Convocatorias de la Secretaría de Estado de Investigación:

A continuación se realiza una primera aproximación al estudio de la igualdad entre mujeres y hombres en el reparto de los recursos públicos de investigación, comenzando por el estudio de los recursos humanos en ciencia y tecnología y continuando por un análisis de los datos de los proyectos de investigación del Plan Nacional y el desglose de los Investigadores Principales (IP) asociados a estos en función de género.

-Los Recursos Humanos desde la Perspectiva de Género:

Becas de Formación de Personal Investigador (FPI)

Las becas de Formación de Personal Investigador (FPI) se destinan a titulados universitarios para la realización de tesis doctorales asociadas a proyectos de I+D+I incluidos en el Plan Nacional de I+D+I. Es posible medir el impacto de género en el inicio de la carrera investigadora a través de los datos desagregados por sexo correspondientes a la concesión de estas ayudas conducentes a la obtención del título de Doctor/a.

En términos generales, en 2008 las becas FPI concedidas a mujeres fueron el 49,66%. La tasa de variación con respecto al año anterior se sitúa en un -7,98%, es decir, el porcentaje de mujeres que consiguieron una FPI disminuyó casi un 8% respecto a 2007. Aún así, nos movemos en porcentajes

que, observados en nivel general para todas las áreas de conocimiento, nos dan una equiparación en términos de género para este tipo de convocatorias (FPI).

En cuanto al porcentaje de éxito de las mujeres en esta convocatoria, según estos datos se sitúa en un 28,38%, un porcentaje inferior en cinco puntos al porcentaje de éxito de los hombres (33,31%) para el mismo periodo.

Respecto a las tasas de variación interanual se aprecian grandes diferencias en función de las áreas, destacando en sentido negativo Biología Molecular, Celular y Genética con una variación respecto a 2007 de -47,90%, Tecnología Electrónica y de las Comunicaciones (-50%) y Transferencia de Tecnología (-34,26%). En el polo opuesto encontramos Medicina (38,23%), Ciencias de la Computación y Tecnología Informática (17,99%) e Ingeniería Civil y Arquitectura (17,33%).

Convocatoria Ramón y Cajal

Las ayudas Ramón y Cajal están destinadas a la contratación laboral de doctores en Centros de Investigación y Desarrollo (Centros de I+D) por un periodo de 5 años.

Los datos desagregados por sexo y áreas científicas proporcionados por la Agencia Nacional de Evaluación y Prospectiva (ANEP) confirman las tendencias generales ya conocidas de disminución del porcentaje de mujeres en etapas de excelencia profesional.

El porcentaje de mujeres que han conseguido un contrato Ramón y Cajal sobre el número total de concesiones asciende al 36,89% para el año 2008, frente a un 32,08% en el año 2007.

Técnicos de Apoyo

La convocatoria de Técnicos de Apoyo tiene como objetivo el conceder ayudas a Centros de I+D para la contratación de personal técnico de apoyo en sus distintas modalidades.

En 2008 el número de técnicos de apoyo hombres contratados (51,00%) ha sido ligeramente superior al de técnicos de apoyo mujeres (49,00%). Es interesante señalar que este dato va acompañado de una tasa de variación del -5,16% respecto a 2007, lo que indica una inversión en la proporción hombres/mujeres en estos dos años.

Atendiendo a las áreas científicas, cabe señalar que el 100% de los técnicos de apoyo contratados en Psicología y en Química han sido mujeres. Sin embargo, en el caso de Ciencias de la Computación y Tecnología Informática, todos los técnicos contratados han sido hombres.

Observando la tasa de variación anual del porcentaje de mujeres que han sido contratadas como técnicos de apoyo en 2008 (con respecto a 2007) se desprende una gran caída en las áreas de Ciencias de la Computación y Tecnología Informática (-100,00%), Historia y Arte (-80,00%) y

Matemáticas (-66,67%). Sin embargo, ha habido otras áreas en las que el porcentaje de mujeres contratadas se ha visto incrementado de forma importante (en Química un 83,33% y en Ciencias Sociales 66,67%), llegando incluso a duplicarse en el caso de Agricultura.

En 2008, el porcentaje de éxito en el número de solicitudes estimadas para la contratación de mujeres como técnico de apoyo ha sido del 45,37%, 1,74 décimas menos que en 2007.

Torres Quevedo

Los contratos Torres Quevedo están destinados a promover la inserción de doctores y tecnólogos en empresas. Consisten en ayudas a empresas, centros tecnológicos, asociaciones empresariales y parques científicos y tecnológicos de 3 años de duración para la contratación de personal de I+D (doctores y tecnólogos) que desarrollen proyectos concretos de investigación industrial, de desarrollo tecnológico o estudios de viabilidad técnica previos.

El porcentaje de mujeres que han conseguido un contrato Torres Quevedo en 2008 ha sido del 40,32% respecto al número total de concesiones, que fueron 1.012. Respecto al año anterior, este porcentaje supone un descenso del peso de las mujeres equivalente al 0,81%. La tasa de éxito en la obtención de este tipo de contratos de inserción de doctores en empresas es, para el caso de las mujeres, del 68,69%.

Proyectos de I+D+i

En los proyectos de investigación fundamental no orientada, de un total de 3.353 proyectos aprobados en 2008, el porcentaje de mujeres Investigadoras Principales (IPs) es del 27,32%, mientras que el porcentaje de éxito de mujeres IP que han conseguido proyecto frente a aquellas que lo habían solicitado es del 60,94%.

En lo que se refiere a la subvención obtenida por proyectos con IP mujeres para el año 2008 respecto al total aprobado, éste se sitúa en el 23,50% del total aprobado y el porcentaje de éxito respecto al dinero solicitado se encuentra en un 47,19% del total. La tasa de variación respecto a 2007 se sitúa en un 2,69% para las mujeres que son IP y en un 5,11% para el total de las subvenciones concedidas a mujeres IP.

En definitiva, existe una mayor igualdad numérica entre hombres y mujeres en las escalas más bajas, esto es, al comienzo de la carrera investigadora y en aquellas que cuentan con un menor prestigio profesional. Así, los porcentajes de hombres y mujeres se igualan al principio de la carrera investigadora (FPI) o entre los técnicos de apoyo y se distancia entre los contratados Ramón y Cajal, cuyo prestigio profesional es mucho mayor.

Los datos muestran, además, una clara distancia entre hombres y mujeres a la hora de obtener proyectos de I+D del Plan Nacional en calidad de IP, que es uno de los logros profesionales más valorados en la carrera de los investigadores. Respecto a los proyectos de I+D+I estudiados, las mujeres Investigadoras Principales no llegan al 30%. Aún menor es la financiación que éstas consiguen para sus proyectos. En este sentido, el porcentaje de financiación no llega al 24%, lo que en sí mismo es un dato a tener en cuenta y que necesitaría un estudio más pormenorizado.

En general los datos estudiados para 2008 confirman las tendencias marcadas en otros estudios sobre género y ciencia en los que se observan diferencias en los puestos de responsabilidad y en las escalas más altas de la carrera investigadora.

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

El programa 463B 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.

Para ello, se financian proyectos de investigación a través de convocatorias públicas, en las que los proyectos se seleccionan por su calidad investigadora, con independencia de la distribución por sexos en la composición de los equipos. Las evaluaciones son ciegas, por pares o por paneles de expertos internacionales. Por tanto, es difícil que las actuaciones ordinarias de la Secretaría de Estado de Investigación contribuyan directamente a disminuir las desigualdades de género identificadas.

No obstante la Dirección General de Investigación y Gestión del Plan Nacional de I+D+I. ha incorporado en las últimas convocatorias del Plan Nacional de I+D+I, como criterio adicional en la valoración de los proyectos de investigación, una medida de acción positiva con el objetivo de favorecer la participación de las mujeres, ayudando al notable aumento de la participación femenina en los proyectos de investigación en los últimos años. La medida consiste en que, una vez evaluada la calidad científica de los proyectos por los paneles científicos y haber, por tanto, superado la puntuación de corte los proyectos, la Comisión de selección valorará entre los proyectos propuestos para financiar la participación de miembros femeninos en el equipo de investigación (como investigadoras principales o como participantes en el equipo). Si el cociente de género mejora la media de su Programa Nacional, área o subprograma, este criterio computará en la valoración de la Comisión de Selección.

No se trata, en ningún caso, de primar la participación de mujeres sobre la calidad del proyecto, sino de introducir un elemento valorativo adicional en aquellos proyectos que ya han obtenido una buena evaluación y su financiación ya ha sido propuesta por la Comisión de valoración.

SITUACIÓN ACTUAL.

Con cargo al presupuesto del ISCIII coexiste personal investigador y personal de gestión, su vinculación con el organismo es funcional o laboral, y presenta la siguiente distribución por sexos: Actualmente el personal del Instituto de ISCIII está formado por un 29% de hombres y un 71% de mujeres.



FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Las 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.

ACTUACIONES

En la disposición de los créditos contenidos en el estado de gastos del presupuesto 2010 objeto del proyecto, dentro del cumplimiento de las funciones y el desarrollo de los objetivos que tiene encomendados, el ISCIII ofrece las siguientes actuaciones:

- De acuerdo a lo establecido en el art. 53 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, todos los tribunales y órganos de selección de personal del ISCIII responden al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razón fundada y motivada en su caso.

- El respeto a estos principios se mantiene en la promoción del personal y en el desarrollo de la carrera profesional, así como en el establecimiento de las condiciones retributivas; incluyendo la regulación de la formación promovida por el ISCIII, tanto interna como externa, que se imparte de forma preferente en horario de trabajo y con cargo a los créditos del estado de gastos de su presupuesto.
- Por lo que se refiere al personal investigador en formación, siempre que las disponibilidades presupuestarias lo permitan, el ISCIII facilita la recuperación del tiempo interrumpido en el caso de maternidad. En caso de interrumpirse la beca como consecuencia de maternidad de becarias destinadas en los centros del ISCIII, el derecho al seguro de asistencia sanitaria y de accidentes no será interrumpido.
- Asimismo, y en relación con su personal, el presupuesto de gastos del ISCIII incorpora una partida de Acción social, que en alguna de sus modalidades ayuda a sufragar gastos ocasionados para cubrir necesidades que tradicionalmente se han cubierto por mujeres, impidiendo su plena inserción en el mundo laboral. Por otra parte, el ISCIII financia con cargo a su presupuesto de gastos, una guardería que presta servicios a los hijos de sus trabajadoras/es. Con estas ayudas el ISCIII pretende colaborar a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de sus trabajadoras, sin menoscabo de su promoción profesional.
- El ISCIII, atendiendo sus necesidades en el ejercicio de sus actividades y en el ámbito de sus competencias, ejecuta una parte de su presupuesto de gastos para atender las obligaciones reconocidas derivadas de contrataciones administrativas. Como instrumento coadyuvante a la igualdad de oportunidades los Pliegos de cláusulas administrativas incorporan, en su caso, la valoración de las medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar, de responsabilidad social de la empresa, o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad regulado en el Capítulo IV del Título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Una parte sustancial del Presupuesto de gastos del Instituto de Salud Carlos III se dirige a la financiación de la convocatoria de concesión de ayudas de la Acción Estratégica en Salud (AES), en el marco del Plan Nacional de I+D+I 2008 – 2011. Los estudios realizados muestran que las mujeres concurren en mayor número a esta convocatoria de modalidades de ayudas que los hombres y, aunque proporcionalmente el porcentaje de concesiones es superior en los hombres en algunas ayudas las diferencias obtenidas no son significativas. En estas ayudas, en relación con las actividades dirigidas a potenciar la igualdad de oportunidades por razón de género, se facilita la participación de las personas que han debido dedicarse a la atención y cuidado de hijos menores de seis años.

- En relación a las estructuras estables de investigación cooperativa: CIBER y REDES, el porcentaje de hombres solicitantes es superior al de mujeres, debido a que estos predominan como jefes de grupo de investigación. No obstante, al igual que en el caso anterior, no se observan diferencias significativas por razón de género en las tasas de éxito.
- En cuanto a la línea de proyectos de investigación que se dirige a investigadores/as en el área de biomedicina que realizan sus actividades en centros del Sistema Nacional de Salud, universidades públicas o privadas sin ánimo de lucro y en Organismos públicos de investigación, el porcentaje de mujeres que participan en esta convocatoria es del 37%, frente al 63% de hombres. Este porcentaje se mantiene en los resultados de obtención de ayudas.
- Desde la perspectiva de género, las ayudas concedidas de la Acción Estratégica en Salud, en el marco del Plan Nacional de I+D+I, financiadas con cargo al presupuesto de gastos del Instituto de Salud Carlos III, colaboran con la plena e igual incorporación de la mujer, teniendo en cuenta uno de los principios básicos de la Estrategia Nacional de Ciencia y Tecnología. Las Comisiones de Selección que actúan en los procesos de concesión de estas ayudas se configuran de acuerdo 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.

INDICADORES QUE MIDAN ASPECTOS RELEVANTES Y ESPECÍFICOS DE LA VISIÓN DE GÉNERO

-Porcentaje de solicitantes mujeres/hombres

Porcentaje de mujeres investigadoras principales de proyectos de investigación solicitados/hombres investigadores principales en proyectos de investigación solicitados

Porcentaje de mujeres colaboradoras/hombres colaboradores en proyectos de investigación.

-Porcentaje de éxito mujeres/hombres

Porcentaje de mujeres investigadoras principales de proyectos de investigación financiados/hombres investigadores principales en proyectos de investigación financiados

Porcentaje de mujeres colaboradoras/ hombres colaboradores en proyectos de investigación financiados.

Programa 467A: “ASTRONOMÍA Y ASTROFÍSICA”

Gestor: INSTITUTO DE ASTROFÍSICA DE CANARIAS (IAC)

SITUACIÓN ACTUAL

La Comisión de Igualdad del IAC ha realizado un autodiagnóstico de la situación actual relativa a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Esta Comisión, en la actualidad está desarrollando, a la vista del mismo, el informe del autodiagnóstico para poder elaborar el Plan de Igualdad del IAC, el cual está previsto este operativo tras el verano de 2009. La Comisión también ha realizado actividades paralelas como el estudio del lenguaje en ediciones, publicaciones y otros documentos del IAC (fundamentalmente convocatorias), el cual será incorporado al informe del diagnóstico y una encuesta a las trabajadoras y trabajadores para captar la percepción que sobre igualdad existe en el IAC, antes de realizar actividad informativa o de formación.

A 31 de diciembre de 2008, la relación mujeres / hombres en el IAC era de 31/69, con claras diferencias de esta proporción dependiendo de las áreas funcionales del IAC. Así, mientras la administración general y el área de enseñanza reflejan cierta paridad; las áreas de investigación e instrumentación están claramente masculinizadas. Lo mismo se puede decir de la estructura de altos cargos.

FINALIDAD DEL PROGRAMA Y ACTUACIONES DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

El Plan de Igualdad buscará en 2010 analizar en detalle esas diferencias, fundamentalmente las causas, ya sean internas (como por ejemplo la evolución del IAC desde su creación hace 30 años, o el punto de vista de género de las promociones internas en el IAC); o aspectos de formación externos que mediatizan estas proporciones, caso de la formación profesional en talleres de electrónica, mecánica y delineación.

ACTUACIONES

- Como resultado del informe de autodiagnóstico y Plan de Igualdad, en el segundo semestre de 2009 y fundamentalmente en 2010, se procederá a la realización de jornadas de información y sensibilización.
- Por último, conviene señalar que actualmente está avanzada la elaboración del protocolo para la prevención del acoso laboral, sexual y por razones de género, y que dentro de la política que se está desarrollando en el segundo semestre de 2009, se deberá elaborar un código de conducta o buenas prácticas en relación a todo lo manifestado, incluida las

acciones a tomar por el IAC en el supuesto de detectar que alguna trabajadora sea objeto de violencia de género.

INDICADORES QUE MIDAN ASPECTOS RELEVANTES Y ESPECÍFICOS DE LA VISIÓN DE GÉNERO

- Porcentajes de mujeres y hombres en el IAC, por áreas y categorías
- Relación de mujeres y hombres candidatos que se presentan a las convocatorias de procesos selectivos libres en relación con las plazas
- Resultados de las promociones internas: relación entre candidatos y candidatas y adjudicatarios y adjudicatarias de las plazas.

Programa 467D: “INVESTIGACIÓN Y EXPERIMENTACIÓN AGRARIA”

Gestor: INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACIÓN Y TECNOLOGÍA AGRARIA Y ALIMENTARIA (INIA)

SITUACIÓN ACTUAL.

Dentro del Programa Nacional de Proyectos de Investigación Fundamental, el INIA gestiona el Subprograma de Proyectos de Investigación Fundamental orientado a los Recursos y Tecnologías Agrarias en Coordinación con las Comunidades Autónomas, además de acciones complementarias. Asimismo, dentro de este Subprograma se gestionan diferentes tipos de ayudas, a las cuales pueden acceder los beneficiarios mediante diferentes convocatorias para la presentación de solicitudes:

1-Proyectos de I+D, cuyo objetivo es la obtención de nuevos conocimientos generales científicos o técnicos.

2-Acciones complementarias para la realización de actividades que impliquen el incremento de los conocimientos científicos en el ámbito agroalimentario.

En la Orden PRE/621/2008, de 7 de marzo, por la que se regulan las bases, el régimen de ayudas y la gestión de la línea instrumental de proyectos de I+D+i, se considera prioritario, entre otros, la participación de mujeres y jóvenes menores de 30 años en el equipo de investigación (punto 4f del apartado 18).

En las Resoluciones de convocatoria redactadas al amparo de la mencionada orden de bases, en los anejos que corresponden al Subprograma gestionado por el INIA, se indica que la comisión de selección valorará positivamente la participación de mujeres en el equipo de investigación (como

investigadoras principales o como participantes en el equipo). Para ello se utiliza el cociente de género: porcentaje de mujeres participantes en un proyecto o actuación en función del nº total de participantes en el mismo.

En lo que respecta a la composición de las comisiones de selección de las solicitudes, las resoluciones de convocatoria indican que se procurará la paridad entre hombres y mujeres.

Una vez resuelta la convocatoria de ayudas, el INIA calcula una serie de indicadores entre los cuales hay varios relativos al impacto de género. En el cuadro siguiente se exponen los resultados de indicadores relativos al impacto de género de la convocatoria gestionada por el INIA del Subprograma de Proyectos de de Investigación Fundamental orientada a los Recursos y Tecnologías Agrarias en Coordinación con las Comunidades Autónomas y de Acciones Complementarias del año 2008:

Tipo de actuación	% Participación Hombres	% Participación Mujeres
Proyectos de I+D+I (RTA)	57	43
Acciones complementarias tipo a, b, c, d (AC)	55	45
Acción complementaria tipo e: conservación de los recursos genéticos (RG): proyectos	53	47
Acción complementaria tipo e: conservación de los recursos genéticos (RG): actividades permanentes	51	49
Acción complementaria tipo f: reducción de gases de efecto invernadero (SUM)	76	24
Acción complementaria tipo g: interacción sanitaria fauna silvestre y ganadería (FAU)	50	50
Media del Subprograma	57	43

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

La finalidad del programa desde la perspectiva de género es conseguir aumentar la participación de la mujer en las actuaciones de I+D+i financiadas con fondos públicos, para con ello incrementar el papel de la mujer en la investigación en España y equipararlo al del hombre, alcanzando las mismas cotas de participación y reconocimiento del trabajo que realicen.

OBJETIVOS E INDICADORES QUE MIDAN ASPECTOS RELEVANTES Y ESPECÍFICOS DE LA VISIÓN DE GÉNERO.

Los indicadores establecidos se calculan para cada tipo de actuación o modalidad de participación establecida en los anejos de las resoluciones de convocatorias, por convocatoria resuelta. Asimismo, dichos indicadores se calculan en función de las solicitudes presentadas y de las actuaciones aprobadas:

- -Número de mujeres 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 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 participantes en un tipo de actuación por Comunidad Autónoma.
- -Número de hombres participantes en un tipo de actuación por Comunidad Autónoma.
- -Número de mujeres participantes en un tipo de actuación por tipo de entidad solicitante.
- -Número de hombres participantes en un tipo de actuación por tipo de entidad solicitante.
- -Indicación de las Comunidades Autónomas donde el número de investigadoras participantes en un tipo de actuación supera al de investigadores participantes.

Estos indicadores son publicados en la Memoria Anual del organismo: "Actividades I+D+i del INIA". El objetivo de los mismos, es medir la participación de la mujer en las actuaciones de I+D+i en el campo agrario y alimentario financiadas por el INIA.

Estos indicadores son publicados en la Memoria Anual del organismo: "Actividades I+D+i del INIA". El objetivo de los mismos es medir la participación de la mujer en las actuaciones de I+D+i en el campo agrario y alimentario financiadas por el INIA.

Por otro lado, se utiliza el indicador denominado "cociente de género" en la evaluación de los proyectos de investigación.

Programa 467E: "INVESTIGACIÓN OCEANOGRÁFICA Y PESQUERA"

Gestor: INSTITUTO ESPAÑOL DE OCEANOGRAFÍA (IEO)

SITUACIÓN ACTUAL

La estructura de sexo del personal permanente del IEO es la siguiente:

Personal Investigador	Mujeres	Hombres
Personal Laboral	0	2
Funcionarios	41	83
En formación	4	4
Apoyo a la Investigación		
Personal Laboral	0	37
Funcionarios	108	132
Gestión I+D		
Personal Laboral	4	4
Funcionarios	73	132
	230	262

El porcentaje del personal masculino representa un 53,25% frente a un 46,75% del femenino. Lo que supone un índice de feminización de 0,88% del total de la plantilla. Esta índice disminuye en la categoría del personal investigador a un 0,55%.

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La finalidad de este Programa desde la visión de género es reclutar e incorporar a un mayor número de mujeres investigadoras, ya que es en este colectivo donde existe mayor déficit desde la perspectiva de género en el IEO. En concreto, la relación entre investigadores e investigadoras es en la actualidad de 95 a 36 respectivamente, lo que representa sólo un 36% de investigadoras.

ACTUACIONES

- Desde la perspectiva de género y de las medidas adoptadas por el IEO, la composición de todas las Comisiones de Valoración, así como en los Órganos de Selección, se ajusta a los principios de paridad de ambos sexos, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53 de la Ley Orgánica 3/2007.
- Además, se han hecho efectivas determinadas medidas referidas a los permisos, excedencias y otras para la conciliación de la vida personal y familiar con la vida laboral y

profesional. Estos principios informan los calendarios laborales, el Plan de formación y el Plan de Acción Social del Instituto Español de Oceanografía.

OBJETIVOS E INDICADORES QUE MIDAN ASPECTOS RELEVANTES Y ESPECÍFICOS DE LA VISIÓN DE GÉNERO

Se proponen los siguientes objetivos y su indicador correspondiente:

- -Incorporación de Investigadoras / variación del porcentaje actual para obtener una mayor paridad.
- -Acceso a puestos directivos / Número de mujeres que acceden a puestos directivos (incrementar la mujeres a partir de nivel 27).
- -Conciliación de vida familiar, personal y laboral / permisos, licencias y reducciones de jornadas concedidos.
- -Conciliación de vida familiar, personal y laboral/ ayudas del Programa de Acción Social concedidas por este motivo.

Programa 467G: “INVESTIGACIÓN GEOLÓGICO-MINERA Y MEDIOAMBIENTAL”

Gestor: INSTITUTO GEOLÓGICO Y MINERO DE ESPAÑA (IGME)

SITUACIÓN ACTUAL

El IGME parte de una situación tradicional de desigualdad entre el número de hombres y mujeres existentes en la plantilla del mismo, ello es debido, posiblemente a:

a) La evolución histórica de la situación de la mujer en relación con el acceso a las carreras universitarias, fundamentalmente las técnicas. Hay que tener en cuenta que un porcentaje importante de los niveles superiores son Ingenieros de Minas, carrera que estudiaban escasas mujeres.

b) Las edades medias del Instituto se acerca a los 54 años en los Cuerpos de Investigadores y Técnicos Superiores Especialistas, (ambos A1), cuerpos en los que existe la diferencia fundamental en relación a ambos sexos: 145 hombres y 60 mujeres (40%). Esto no sucede en los grupos inferiores en los que la proporción normalmente está más equilibrada.

Es cierto que este panorama no parece vaya a corregirse en un futuro, ya que el personal de nuevo ingreso del grupo superior sigue manteniendo esta diferencia del 40% entre un sexo y otro, aunque sí se aprecia una ligera variación en relación con los becarios donde el número de mujeres es superior al del genero masculino.

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La finalidad de este Programa desde la perspectiva de género es lograr la igualdad numérica entre los hombres y mujeres del IGME y tener en cuenta la dimensión de la igualdad y del género en todas las acciones y actividades al objeto de eliminar, si existieran, desigualdades.

ACTUACIONES

Para ello se prevén las siguientes actuaciones:

- Conferencias y cursos dirigidos a empleados públicos y a jóvenes investigadores para proporcionarles la información y los instrumentos metodológicos necesarios para introducir la perspectiva de género en las líneas estratégicas del IGME.
- Cooperación institucional
- Colaboración e intercambio de experiencias con investigadores y técnicos de otros organismos nacionales e internacionales.

OBJETIVOS E INDICADORES QUE MIDAN ASPECTOS RELEVANTES Y ESPECÍFICOS DE LA VISIÓN DE GÉNERO

- Número de hombres y mujeres del IGME:

Hombres: 312 (A1: 145; A2: 22; C1: 36; C2: 20; sin grupo 89)

Mujeres: 217 (A1: 60; A2: 26; C1: 37; C2: 33; sin grupo 61)

- Número de conferencias y cursos para proporcionar la información y los instrumentos metodológicos necesarios para introducir la perspectiva de género en las líneas estratégicas del IGME.


Programa 467H "INVESTIGACIÓN ENERGÉTICA, MEDIOAMBIENTAL Y TECNOLÓGICA"

Gestor: CENTRO DE INVESTIGACIONES ENERGÉTICAS, MEDIOAMBIENTALES Y TECNOLÓGICAS (CIEMAT)

SITUACIÓN ACTUAL

El equipo humano del CIEMAT está formado por, aproximadamente, 1.460 personas, de ellas, 881 son titulados universitarios, de los cuales 361 son mujeres, lo que supone un 41%.

INFORMACIÓN ESTADÍSTICA:

		Nº DE EFECTIVOS POR CATEGORÍAS Y GÉNERO		
Nº Total de Efectivos (No cuentan los becarios, externos)		1460		
FUNCIONARIOS				
	Total	HOMBRE	MUJER	
GRUPO A1	434	255	179	
GRUPO A2	53	36	17	
GRUPO C1	197	104	93	
GRUPO C2	72	25	47	
TOTAL	756	420	336	
BECARIOS				
	Total	HOMBRE	MUJER	
CIEMAT	64	36	28	
Externos	21	10	11	
TOTAL	85	46	39	
LABORALES FIJOS				
	Total	HOMBRE	MUJER	
CONVENIO	193	129	64	
TITULADO MEDIO	15	12	3	
TITULADO SUPERIOR	11	8	3	
TOTAL	219	149	70	
Convenio				
	Total	HOMBRE	MUJER	
G3	146	109	37	
G4	32	18	14	
G5	15	2	13	
TOTAL	193	129	64	
LABORALES TEMPORALES				
	Total	HOMBRE	MUJER	
CONVENIO	128	65	63	
TITULADO MEDIO	44	31	13	
TITULADO SUPERIOR	189	99	90	
TOTAL	361	195	166	
Convenio				
	Total	HOMBRE	MUJER	
G3	91	48	43	
G4	27	12	15	
G5	10	5	5	
TOTAL	128	65	63	
LABORALES INCORPORACION				
	Total	HOMBRE	MUJER	
TITULADO SUPERIOR	23	11	12	
TOTAL	23	11	12	
LABORALES EN PRACTICAS				
	Total	HOMBRE	MUJER	
TITULADO SUPERIOR	37	21	16	
TOTAL	37	21	16	

Personal por departamentos

Subdirección	Cl. Org.	BECARIOS CIEMAT			FUNCIONARIOS			LABORALES			Total			
		HOMBRE	MUJER	Total	HOMBRE	MUJER	Total	HOMBRE	MUJER	Total				
DEPARTAMENTO DE ENERGÍA	E00	13	6	19	92	61	153	91	55	146	318			
DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN BÁSICA	I00	6	8	14	43	26	69	33	25	58	141			
DEPARTAMENTO DE MEDIO AMBIENTE	M00	2	5	7	49	69	118	50	42	92	217			
DEPARTAMENTO DE PROYECTOS ESTRATÉGICOS	R00	1	4	5	5	14	19	1	6	7	31			
DEPARTAMENTO DE TECNOLOGÍA	T00	4	3	7	97	46	143	90	33	123	273			
DIRECCIÓN GENERAL	A00				2	2	4	2	6	8	12			
LABORATORIO NAC. DE FUSIÓN POR CONFINAMIENTO MAGN.	F00	10	2	12	46	20	66	42	11	53	131			
SECRETARÍA GENERAL	S00				31	39	70	21	35	56	126			
SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN Y PERSONAL	G00				36	42	78	25	42	67	145			
SUBDIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD Y MEJORA	P00				19	17	36	21	9	30	66			
TOTAL					36	28	64	420	336	756	376	264	640	1460

Funcionarios con dedicación a la I+D

Subdirección	GRUPO A1			GRUPO A2			Total
	HOMBRE	MUJER	Total	HOMBRE	MUJER	Total	
DEPARTAMENTO DE ENERGÍA	57	37	94	12	3	15	109
DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN BÁSICA	34	15	49	1		1	50
DEPARTAMENTO DE MEDIO AMBIENTE	36	50	86	2		2	88
DEPARTAMENTO DE PROYECTOS ESTRATÉGICOS	4	10	14		1	1	15
LABORATORIO NAC. DE FUSIÓN POR CONFINAMIENTO MAGN.	36	16	52	3		3	55
SUBDIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD Y MEJORA	9	7	16	1	2	3	19
	176	135	311	19	6	25	336

Funcionarios con dedicación al Apoyo a la I+D

Subdirección	GRUPO A1			GRUPO A2			GRUPO C1			GRUPO C2			Total
	HOMBRE	MUJER	Total	HOMBRE	MUJER	Total	HOMBRE	MUJER	Total	HOMBRE	MUJER	Total	
DEPARTAMENTO DE ENERGÍA							16	13	29	7	8	15	44
DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN BÁSICA							6	9	15	2	2	4	19
DEPARTAMENTO DE MEDIO AMBIENTE							8	10	18	3	9	12	30
DEPARTAMENTO DE PROYECTOS ESTRATÉGICOS							1	3	4				4
DEPARTAMENTO DE TECNOLOGÍA	48	18	66	10	3	13	35	18	53	4	7	11	143
LABORATORIO NAC. DE FUSIÓN POR CONFINAMIENTO MAG							7	3	10		1	1	11
SUBDIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD Y MEJORA							9	5	14		3	3	17
	48	18	66	10	3	13	82	61	143	16	30	46	268

Funcionarios con dedicación a la Gestión

Subdirección	GRUPO A1			GRUPO A2			GRUPO C1			GRUPO C2			Total
	HOMBRE	MUJER	Total	HOMBRE	MUJER	Total	HOMBRE	MUJER	Total	HOMBRE	MUJER	Total	
DIRECCIÓN GENERAL	1	1	2				1	1	2				4
SECRETARÍA GENERAL	22	22	44	2	2	4	7	9	16		6	6	70
SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN Y PERSONAL	8	3	11	5	6	11	14	22	36	9	11	20	78
	31	26	57	7	8	15	22	32	54	9	17	26	152



Laborales con dedicación a I+D

Subdirección	TITULADO SUPERIOR			TITULADO MEDIO			Total
	HOMBRE	MUJER	Total	HOMBRE	MUJER	Total	
DEPARTAMENTO DE ENERGÍA	40	40	80	12	4	16	96
DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN BÁSICA	22	17	39	3		3	42
DEPARTAMENTO DE MEDIO AMBIENTE	22	16	38	4	1	5	43
DEPARTAMENTO DE PROYECTOS ESTRATÉGICOS	1	4	5				5
LABORATORIO NAC. DE FUSIÓN POR CONFINAMIENTO MAGN.	16	7	23	6		6	29
SUBDIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD Y MEJORA	4	3	7	3		3	10
TOTAL	105	87	192	28	5	33	225



Laborales con dedicación al Apoyo a la I+D

Subdirección	TITULADO SUPERIOR			TITULADO MEDIO			NO SE APLICA GRUPO NI NIVEL			Total
	HOMBRE	MUJER	Total	HOMBRE	MUJER	Total	HOMBRE	MUJER	Total	
DEPARTAMENTO DE ENERGÍA							39	11	50	50
DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN BÁSICA							8	8	16	16
DEPARTAMENTO DE MEDIO AMBIENTE							24	25	49	49
DEPARTAMENTO DE PROYECTOS ESTRATÉGICOS								2	2	2
DEPARTAMENTO DE TECNOLOGÍA	28	12	40	10	5	15	52	16	68	123
LABORATORIO NAC. DE FUSIÓN POR CONFINAMIENTO MAGN.							20	3	23	23
SUBDIRECCIÓN GENERAL DE SEGURIDAD Y MEJORA							14	6	20	20
TOTAL	28	12	40	10	5	15	157	71	228	283



Laborales con dedicación a la Gestión

Subdirección	TITULADO SUPERIOR			TITULADO MEDIO			NO SE APLICA GRUPO NI NIVEL			Total
	HOMBRE	MUJER	Total	HOMBRE	MUJER	Total	HOMBRE	MUJER	Total	
DIRECCIÓN GENERAL		2	2				2	4	6	8
SECRETARÍA GENERAL	5	18	23	3	3	6	12	14	26	55
SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN Y PERSONAL	1	2	3	2	3	5	22	37	59	67
TOTAL	6	22	28	5	6	11	36	55	91	130



Becarios con dedicación a la I+D

Subdirección	HOMBRE	MUJER	Total
DEPARTAMENTO DE ENERGÍA	13	6	19
DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN BÁSICA	6	8	14
DEPARTAMENTO DE MEDIO AMBIENTE	2	5	7
DEPARTAMENTO DE PROYECTOS ESTRATÉGICOS	1	4	5
LABORATORIO NAC. DE FUSIÓN POR CONFINAMIENTO MAGN.	10	2	12
TOTAL	32	25	57

Subdirección	HOMBRE	MUJER	Total
DEPARTAMENTO DE TECNOLOGÍA	4	3	7
TOTAL	4	3	7

NOTA: Los datos con los que se han elaborado estas tablas estadísticas corresponden a la media del último trimestre del 2008, sin que todavía se reflejen las variaciones que se han producido en la plantilla del Organismo por la incorporación de funcionarios de nuevo ingreso o de promoción interna u horizontal.

Hay que tener en cuenta que en España las profesiones vinculadas con la ciencia y la ingeniería son predominantemente masculinas y esto es un factor a tener en cuenta respecto al personal del CIEMAT, dedicado a la investigación y desarrollo.

Un examen más detallado por colectivos de personal y por Grupos arroja la siguiente información:

- Funcionarios Grupo A1: 58% hombres / 41% mujeres.
- Funcionarios resto grupos: 51,25% hombres / 48,75% mujeres.
- Laborales Titulados Superiores: 55,3% hombres / 44,7% mujeres.
- Laborales resto grupos: 60,1% hombres / 39,9% mujeres.

Si el análisis se centra en el personal investigador y de apoyo, los datos arrojan los siguientes porcentajes:

- Funcionarios grupo A1: 59,41% hombres / 40,58% mujeres
- Funcionarios del resto de grupos: 55,94% hombres / 44,05 % mujeres.
- Laborales titulados superiores: 57,32% hombres / 42,67 % mujeres
- Laborales de resto de categorías: 79,16% hombres / 20,83% mujeres.

No obstante, como se observa de los datos estadísticos, el CIEMAT tiene una amplia participación de la mujer en sus actividades, tanto de investigación como de apoyo a la I+D y a la gestión. Y, aunque no alcanza los objetivos marcados por la Ley Orgánica 3/2007, si que cabe destacar que, tanto en personal funcionario como becarios y personal contratado (titulados superiores y medios), la participación de la mujer se acerca al 50%, mientras que en el personal laboral fijo sujeto a convenio, el desequilibrio es mayor debido a que tradicionalmente son empleados públicos dedicados a oficios (mantenimiento, almacén, talleres y demás).

Se puede observar, también, que mientras en algunos departamentos técnicos hay una mayoría de hombres (602 frente a 462 mujeres), lo que representa en términos porcentuales un 56 y 44% respectivamente, en otros, como Medioambiente y Proyectos Estratégicos, el porcentaje de mujeres

se invierte, así por ejemplo en Medioambiente representan un 54% del total de empleados y en Proyectos Estratégicos un 77%.

Por último, conviene resaltar que en los departamentos staff (Secretaría General, Subdirección General de Administración y Personal y Dirección General), el número de mujeres también es superior al de hombres, en una relación de 59% frente al 41%. Porcentaje que se cree es ligeramente superior al de la Administración General.

En relación con las diferencias retributivas entre hombres y mujeres, se observa cierta desigualdad de género, que es más acentuada en el caso del personal investigador en formación. Esta diferencia está justificada en parte por el mayor número de empleados públicos frente a las empleadas, pero, también debido a que en puestos de cierta responsabilidad el porcentaje de hombres es ligeramente superior al de mujeres.

Hay que tener en cuenta también que dada la naturaleza de los proyectos de investigación que se realizan en este organismo, tanto los títulos exigidos como el contenido de los temarios están basados en las enseñanzas eminentemente técnicas y experimentales, lo que conllevó una mayor participación de hombres en años anteriores. Esta tendencia se invierte en la actualidad, por lo que conforme se vaya renovando la plantilla del CIEMAT se prevé una mayor igualdad.

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La finalidad que pretende el CIEMAT es lograr una participación equilibrada de hombres y mujeres desde la perspectiva de la legislación actual, en todos los sectores de actividad, incluidos sus órganos colegiados de decisión (Comité de Dirección, tribunales de selección, comisiones de valoración y otros), la formación del personal o las ayudas para conciliar la vida laboral y familiar.

ACTUACIONES

Para ello, el Centro ha realizado diversas actuaciones en esta dirección, consensuadas con los representantes sindicales, de las que cabría destacar:

- Se potencia que la composición de los tribunales y comisiones de selección sea en todo momento paritaria. Igualmente, se potencia la participación de las investigadoras del CIEMAT en las organizaciones internacionales, congresos o foros.
- Los candidatos son seleccionados atendiendo a criterios de igualdad, mérito y capacidad. Tanto la contratación de personal temporal como el personal laboral fijo y funcionario ingresan en el Organismo por los sistemas de concurso, concurso-oposición y oposición, donde únicamente se tiene en cuenta los principios de igualdad, mérito y capacidad para la

selección de candidatos según el procedimiento utilizado, sin que se establezcan medidas ni positivas ni negativas, en atención al género, de los posibles seleccionados. Siempre que el sistema seleccionado lo permite se corrigen las pruebas de los candidatos presentados sin atender a su nombre.

- Se pretende que las mujeres puedan incorporarse a la investigación y al apoyo de la misma, poniendo a su disposición los medios formativos existentes en el Organismo, a fin de que puedan incorporarse a la vida laboral en igualdad de oportunidades que los hombres.
- Se potencia la ayuda prevista en la normativa vigente para conciliar la vida personal, familiar y laboral, sin que suponga un menoscabo de los derechos de la mujer a la hora de poder participar en cursos de formación o de selección o en su carrera profesional.
- Se pretende equiparar la composición del Comité de Dirección del Centro, donde la participación de la mujer ha pasado de 3 a 5 miembros de un total de 12.
- Se promueve la creación de una base de datos de estudios en donde aparezcan reflejados los títulos universitarios y las especialidades de formación profesional más acordes con las líneas de actuación del Organismo para que las diferencias existentes de acceso al Organismo puedan desaparecer en un futuro inmediato y se incentive a la mujer a realizar dichas especialidades y puedan incorporarse al Centro y participar plenamente en los procesos selectivos.
- Fomento de la promoción interna de las empleadas públicas y que cada vez más mujeres alcance puestos de responsabilidad.
- La participación de las empleadas, en igual número que los empleados, en las diferentes comisiones u órganos consultivos o de decisión que existen en el Organismo.
- El respeto estricto al principio de igualdad en los repartos de incentivos al rendimiento por la consecución de objetivos.

OBJETIVOS E INDICADORES QUE MIDAN ASPECTOS RELEVANTES Y ESPECÍFICOS DE LA VISIÓN DE GÉNERO.

- -Composición paritaria de tribunales y comisiones de selección / aumento de la participación de mujeres.
- -Formación de las mujeres para que puedan incorporarse en todas las actividades científico-tecnológica del Organismo.

- -Número de mujeres dedicadas a la investigación e innovación.
- -Composición de hombres y mujeres en los órganos directivos y rectores del Organismo.
- -Bases de datos de estudios que sean especialmente relevantes en las tareas de investigación del Organismo para potenciar los estudios universitarios y de formación profesional de las mujeres.
- -Bases de datos sobre aplicación del Plan Concilia en el Organismo por hombres y mujeres, a fin de medir su aplicabilidad y su funcionamiento.
- -A lo largo de este año y en colaboración con la Unidad de Planificación y Evaluación, se elaborará otros indicadores que se estimen más adecuados para medir la incidencia del programa desde la perspectiva de género.

SECCIÓN 23. MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE Y MEDIO RURAL Y MARINO

SITUACIÓN ACTUAL

Aproximadamente, cinco millones de mujeres viven y trabajan en el medio rural, pero los especiales condicionantes de este medio, caracterizado por un acusado despoblamiento, masculinización y persistencia de férreos roles de género, envejecimiento y deficientes infraestructuras en determinadas áreas, dificultan su participación en la vida socioeconómica en condiciones de igualdad.

Existen marcadas diferencias respecto al hombre en titularidad de las explotaciones agrarias, representando éstas respecto al sexo masculino sólo el 30 por ciento. También en lo que a propiedad de la tierra se refiere. Asimismo, sigue siendo muy baja su presencia en las entidades asociativas, sobre todo en puestos de toma de decisiones.

Uno de los mayores problemas a los que se enfrenta la mujer, es la conciliación de su actividad laboral con las tareas domésticas y cuidado de personas dependientes, pues sigue recayendo sobre el colectivo femenino la mayor carga de estos cometidos, poniéndoselo más complicado aún, el hecho de que, en muchos pueblos, existen acusadas deficiencias en comunicaciones, colegios, guarderías, centros de día para ancianos y servicios en general.

Además, en determinadas regiones no se dispone de las nuevas tecnologías, como ocurre en el medio urbano, careciéndose muchas veces información precisa y asesoramiento para llevar a cabo determinados proyectos.

Es muy importante también el acceso a una formación sólida para desarrollo de ideas empresariales, incorporación a los nuevos yacimientos de empleo, aprovechamiento de herramientas financieras, como pueden ser los microcréditos, o poner en marcha iniciativas de autoempleo.

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La finalidad de este Programa desde la perspectiva de género consiste en dar cumplimiento a la siguiente normativa:

- Decisión del Consejo de 20 de febrero de 2006 sobre las directrices estratégicas comunitarias de desarrollo rural (período de programación 2007-2013). En la directriz 3.3., señala a las mujeres como destinatarias preferentes de la formación, la información y el espíritu empresarial, y en el apartado ii de la misma señala como actuación básica fomentar la entrada de las mujeres en el mercado laboral.

- Reglamento (CE) nº 1698/2005 del Consejo de 20 de septiembre de 2005 relativo a la ayuda al desarrollo rural a través del Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER). En el considerando 7, señala la necesidad de promover la igualdad entre hombres y mujeres. En el artículo 6, recoge la necesidad de que los organismos de igualdad sean agentes participantes activos. En el Artículo 8, dedicado expresamente a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, plantea la óptica transversal como método de trabajo. El Artículo 62 pone de manifiesto la necesidad de que las mujeres rurales sean elementos activos en los Grupos de Desarrollo Rural.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. En el Artículo 30 se fijan mandatos sobre cotitularidad de las explotaciones, mejora del nivel educativo y formación de las mujeres, acciones para el logro de la conciliación, acceso de las mujeres rurales al empleo y a la sociedad de la información.
- Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el desarrollo sostenible del medio rural. En el Artículo 7, señala a las mujeres como uno de los grupos de atención prioritaria. En el Artículo 8, específico para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, plantea la posibilidad de realizar acciones positivas. En el Artículo 17, señala a las mujeres como destinatarias de los planes nacionales de fomento empresarial. El Artículo 20 plantea también a las mujeres como uno de los grupos prioritarios en las acciones LEADER, y el Artículo 22, como beneficiarias de las intervenciones para la creación y el mantenimiento del empleo. El 26 señala a las mujeres como grupo prioritario a la hora de potenciar el uso de la tecnología de la información y comunicación. En el Artículo 27, se plantea la prevención de la violencia de género y el maltrato hacia las mujeres; en el 28, la potenciación de la formación profesional de las mujeres, y en el 33 el acceso a la vivienda. En la Disposición adicional cuarta, se incide en la cotitularidad de las explotaciones.
- Marco nacional de desarrollo rural 2007-2013. El apartado 10 está dedicado a la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la no discriminación.
- Real Decreto 297/2009, de 6 de marzo, sobre titularidad compartida en las explotaciones agrarias. Se reconoce el acceso de las mujeres a la cotitularidad de las explotaciones agrarias y se señala que las Administraciones Públicas podrán establecer ayudas públicas, subvenciones, preferencias en apoyos y otras medidas incentivadoras a fin de promover el acceso y permanencia de las mujeres a la titularidad compartida de las explotaciones agrarias.
- Plan para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres en el medio rural. Los objetivos de este Plan de Igualdad están dirigidos específicamente a lograr que las mujeres que viven y/o

trabajan en medio rural no sufran una doble discriminación, a través de las medidas de política agraria y de desarrollo rural. Para ello, y en cumplimiento de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, se recogen una serie de medidas orientadas a:

- Impulsar la puesta en marcha de los mecanismos necesarios para introducir la perspectiva de género en las políticas del Ministerio.
- Introducir acciones positivas en las medidas de política agraria del MAPA en las que sea aconsejable, “de modo que se vaya eliminando progresivamente la discriminación indirecta que aún sufren las mujeres en el sector agrario”.
- Poner en marcha medidas para la formación de profesionales, como instrumento fundamental para la integración de las mujeres en el medio laboral; la superación del tradicional “techo de cristal” en organizaciones y empresas vinculadas al medio rural; la representatividad de las organizaciones de mujeres rurales; y otras medidas de revalorización de las aportaciones de las mujeres del medio rural.
- Aplicar las medidas horizontales del Marco Nacional relativas a la interposición de acciones positivas en la concesión de las diferentes ayudas.
- Impulsar acciones específicas dentro de las Actuaciones de la Red Rural Nacional, de promoción de las mujeres rurales.
- Por último, se mencionan otra serie de medidas de cooperación con otras administraciones públicas, con las CC.AA. y con organizaciones privadas, para la promoción de la igualdad de género en el medio rural.

ACTUACIONES

Por todo lo anterior, las políticas de desarrollo rural que se llevan a cabo desde la Dirección General de Desarrollo Sostenible del Medio Rural, contemplan determinadas medidas encuadradas en el programa presupuestario 414B a desarrollar durante el ejercicio 2010, en las está presente la perspectiva de género, para conseguir que la igualdad y la no discriminación sean una realidad.

En el ejercicio 2010, a través de este Programa, se da continuidad a las líneas de trabajo ya iniciadas en años anteriores en favor de las mujeres y se ponen en marcha otras nuevas.

Las medidas que a continuación se describen tienen como objetivo la mejora en general de las condiciones de trabajo y de vida de la mujer en el medio rural, incidiendo especialmente en la

formación, asesoramiento, creación de empresas, desarrollo de nuevas tecnologías, fomento del asociacionismo y conciliación.

En las ayudas que se enuncian, está implícita de forma directa, en unos casos, e indirectamente en otros, la perspectiva de género, previéndose determinadas acciones positivas cuando la situación de discriminación así lo requiera.

Estas medidas son:

- **Subvenciones destinadas a la promoción de las mujeres en el medio rural.**

El objeto de dichas ayudas es el desarrollo de proyectos realizados por asociaciones, fundaciones, federaciones y otras agrupaciones de mujeres del medio rural, legalmente constituidas como tales e inscritas en el correspondiente Registro Público, sin ánimo de lucro y de ámbito estatal, que contribuyan a la promoción de las mujeres.

Entre las actividades subvencionables, están el asesoramiento para la creación de empresas, búsqueda de canales de comercialización de productos, utilización de nuevas tecnologías y la diversificación de actividades. Asimismo, se contempla la realización de estudios con enfoque de género y la asistencia a foros de intercambio de conocimientos o actividades similares, tanto de ámbito nacional como internacional que traten específicamente la situación de la mujer en el medio rural.

- **Subvenciones a los proyectos de cooperación interterritorial y transnacional, en el marco de la Red Rural Nacional**

Los beneficiarios de las mismas son los Grupos de Acción Local (GAL), seleccionados en el marco del eje 4 LEADER de los Programas Regionales de Desarrollo Rural, que participen en un proyecto de cooperación interterritorial o transnacional.

En los criterios de selección se prevé la adjudicación de hasta 15 puntos (máxima puntuación) a aquellos proyectos que tengan una especial incidencia sobre colectivos de mujeres, jóvenes y otros grupos de especial consideración.

- **Subvenciones destinadas a la innovación tecnológica en el medio rural**

Estas ayudas tienen como beneficiarios a las organizaciones profesionales agrarias de carácter general, organizaciones sindicales más representativas y organizaciones que representen a colectivos con dificultades de inserción, siempre y cuando ambas estén vinculadas al medio rural, entidades constituidas en Redes de Desarrollo Rural, federaciones de comunidades de regantes y entidades relacionadas con la conservación de la naturaleza ó el fomento de la producción ecológica

ó el desarrollo sostenible del medio rural, ; todas ellas de ámbito estatal, sin ánimo de lucro o que aunque desarrollen actividades de carácter comercial, inviertan los beneficios resultantes de las mismas, en su totalidad, en el cumplimiento de sus fines institucionales no comerciales.

Aquellos proyectos que tengan un grado de beneficio, en cuanto a aplicaciones tecnológicas para mujeres, se valorarán con hasta 20 puntos (máxima puntuación)

• Subvenciones para proyectos piloto en el marco de la Red Rural Nacional

Los beneficiarios son entidades con personalidad jurídica, sin ánimo de lucro o que, aunque desarrollen actividades de carácter comercial, inviertan los beneficios resultantes de las mismas, en su totalidad, en el cumplimiento de sus fines institucionales no comerciales y que recojan entre sus fines estatutarios, al menos uno de los siguientes fines: la promoción de iniciativas para contribuir al desarrollo sostenible del medio rural, la conservación del medio, la innovación del medio rural, la organización de la producción para contribuir a la mejora de la calidad de vida.

En los criterios de valoración de dichos proyectos tendrán una ponderación de hasta 20 puntos (máxima puntuación) aquellos con una marcada incidencia sobre colectivos de mujeres y aquellos que sean presentados por entidades en cuya composición haya una situación equilibrada de mujeres y hombres en el órgano de toma de decisiones de los beneficiarios.

• Subvenciones destinadas a programas plurirregionales de formación dirigidos a los profesionales del medio rural

Los beneficiarios son organizaciones profesionales agrarias y asociaciones constituidas por Redes de Desarrollo Rural, así como otras entidades directamente relacionadas con el medio rural.

Entre los objetivos de las actividades formativas se encuentran las nuevas oportunidades de empleo para la mujer rural: talleres de trabajo colectivo y autoempleo.

En la concesión de las ayudas se dará prioridad (hasta 20 puntos) a aquellos programas formativos dirigidos o que incorporen mayoritariamente a mujeres, con indicación de si son o no ocupadas del medio rural.

Aportación de la D.G de Desarrollo Sostenible del Medio Rural a los Programas de Desarrollo Rural, Ejes 1,2 y 3 y ayudas para modernización de explotaciones.

Estas aplicaciones presupuestarias se enmarcan dentro de las directrices del Marco Nacional, que sigue el principio horizontal de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que se aplica de forma transversal en cada uno de los ejes del Reglamento (CE) 1698/2005, y que se ha reflejado en la programación 2007-2013 en la medida en que la mayoría de las medidas horizontales de los programas aplica dicho principio, en especial mediante la preferencia de las mujeres en la concesión de ayudas en muchas de las medidas de ayuda. La Unión Europea ha impedido la implantación de medidas que discriminen positivamente a favor de las mujeres, especialmente en lo que se refiere a la medida de instalación de jóvenes.

OBJETIVOS E INDICADORES QUE MIDAN LOS ASPECTOS RELEVANTES Y ESPECÍFICOS DE LA VISIÓN DE GÉNERO

Indicadores:

- Mujeres participantes en cada una de las actuaciones descritas.

Programa 414C “DESARROLLO RURAL SOSTENIBLE”

Gestor: D.G. DE DESARROLLO SOSTENIBLE DEL MEDIO RURAL

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

En lo que concierne al impacto de género la Ley 45/2007, de 13 de diciembre, sobre desarrollo rural sostenible, en el apartado II de su Preámbulo, párrafo 7, determina que: *“la adopción del principio de trato y oportunidades entre hombres y mujeres y la atención social prioritaria a diversos grupos de población responde a la consideración de fomentar un desarrollo rural socialmente justo y viable, singularmente en lo que se refiere a la presencia de las mujeres y de los jóvenes”*.

A su vez, en su Artículo 7: Igualdad de trato entre hombres y mujeres, la Ley señala: *“Las medidas contenidas en el Programa de Desarrollo Rural Sostenible deberán respetar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el medio rural. Asimismo, podrán contemplar medidas de acción positiva a favor de las mujeres en el medio rural, encaminadas a superar y evitar situaciones de discriminación de hecho por razón de sexo.”*

En todo su contenido, la Ley persigue la mejora de la situación socioeconómica de la población de las zonas rurales y el acceso a unos servicios públicos suficientes y de calidad. En particular, se concede una atención preferente a las mujeres y los jóvenes, de los cuales depende en gran medida en gran medida el futuro del medio rural.

ACTUACIONES

La Ley 45/2007 tiene como instrumento de aplicación el Programa de Desarrollo Rural Sostenible (PDRS), que comprenderá un conjunto de actuaciones y medidas con las que se pretende dar respuesta a las necesidades de desarrollo del medio rural.

El PDRS para el periodo 2010-2014 se está elaborando en estos momentos. Por lo que no es posible dar aún una información detallada, dado que el gasto que se lleve a cabo en cada una de las acciones y medidas tendrá en cuenta las demandas y prioridades de los potenciales beneficiarios.

OBJETIVOS E INDICADORES QUE MIDAN LOS ASPECTOS RELEVANTES Y ESPECÍFICOS DE LA VISIÓN DE GÉNERO

Entre dichas medidas específicas, que consideran a las mujeres entre los colectivos beneficiarios prioritarios, podríamos destacar las siguientes:

- Artículo 20. Diversificación económica, en su apartado f), respecto de los programas específicos de apoyo a las iniciativas locales de desarrollo rural.
- Artículo 22. Creación y mantenimiento del empleo, respecto de todas las medidas emprendidas en este campo.
- Artículo 26. Tecnologías de la información y la comunicación, en su apartado b), respecto de la formación y del uso de estas tecnologías.
- Artículo 27. Seguridad ciudadana, en su apartado f), respecto del desarrollo de planes de prevención y protección contra la violencia de género y el maltrato hacia las mujeres en el medio rural.
- Artículo 28. Educación, en su apartado b), respecto de la formación profesional prioritaria de las mujeres.
- Artículo 32. Protección social, en su apartado c), respecto del apoyo, asesoramiento e inserción laboral de las mujeres.

Indicadores:

Número de mujeres beneficiarias de las medidas anteriores.

Programa 415B “MEJORA DE ESTRUCTURAS Y MERCADOS PESQUEROS”

Gestor: D.G. DE ORDENACIÓN PESQUERA

SITUACIÓN ACTUAL.

Según datos del INE de 2006, para una población ocupada nacional superior a los 18 millones de personas, el sector pesquero contribuye con un total de 74.262 empleos, lo que supone aproximadamente el 0,4%.

En lo que respecta al sector de la pesca extractiva, el peso de las mujeres es apenas perceptible, representando el empleo femenino tan solo el 0,5% del total empleado en sector pesquero.

El empleo femenino varía en el sector transformador de productos pesqueros y acuícolas que alcanza un 27% del total empleado en el sector pesquero y un 75% del total de empleos en el sector transformador.

Por último, en el sector de la acuicultura es donde existe una mayor igualdad entre hombres y mujeres empleados dado que el empleo femenino representa el 44% del total del sector acuícola, si bien respecto al total de empleo del sector pesquero supone solo el 7%.

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

A pesar de que el Reglamento FEP establece que el Fondo Europeo de la Pesca tiene entre sus objetivos la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el desarrollo del sector pesquero, que la integración de las cuestiones de género deben ser tenidas en cuenta en las diferentes etapas de su ejecución y que tanto los Estados miembros como la Comisión velarán por la correcta promoción de las operaciones destinadas a incrementar el papel de las mujeres en las actividades de la pesca, dicho Reglamento no contempla actuación concreta en esta materia.

Consciente de esta deficiencia, la Administración Pesquera Española incorpora como un elemento esencial necesario, la perspectiva de género entre los compromisos y objetivos principales de la intervención pública y además, para dar participación a otros agentes, incorpora al Comité de Seguimiento del Programa Operativo del FEP, al Instituto de la Mujer.

ACTUACIONES

En consecuencia con este objetivo principal de la perspectiva de género, las actuaciones de la Administración Pesquera serán las siguientes:

- En los criterios de selección de proyectos se considerará como prioritario las actuaciones encaminadas a la igualdad de género y a destacar el papel de las mujeres en el sector pesquero, que en el Comité de seguimiento se determinarán.
- Se procurará eliminar las barreras sociales existentes (concienciación social), para una correcta integración de la mujer en el sector pesquero mediante acciones cabotajes como actuaciones de publicidad, campañas de sensibilización, formación, etc.
- Se establecerán medidas para reconocer y promocionar las actividades ligadas a la pesca realizadas por mujeres, tales como estudios, encuesta, campañas.

- Mejora en la accesibilidad a los programas de ayuda para mujeres o para el desarrollo de nuevas actividades.
- Se potenciará actuaciones encaminadas a aumentar la participación de la mujer en aquellos subsectores que estén infrarrepresentadas, tales como el sector extractivo o en tierra.
- Se contemplará, en su caso, la posibilidad de valorar medidas de discriminación positivas.
- Se fomentará medidas encaminadas a la eliminación de todas las formas de discriminación de género que dificulten el acceso a las profesionales vinculadas a la pesca, así como aquellas que favorezcan la conciliación de la vida laboral y familiar.
- En desarrollo de esta política de igualdad de género, la Secretaría del Mar está llevando a cabo el proyecto de “Red Nacional de mujeres de zonas de Pesca”. Con la creación de esta red se pretende facilitar a las mujeres de todas las zonas de pesca una herramienta que les permita fortalecer su posición en el sector pesquero, recopilando experiencias en iniciativas que han puesto en práctica otras mujeres, contribuyendo así al intercambio de información e intercomunicación entre ellas, y así conocer su situación, potenciar una mayor diversificación y cualificación que amplíen su opciones profesionales, promover un reconocimiento de las aportaciones femeninas a la economía de dichas zonas e incrementar su participación en la toma de decisiones sobre procesos locales.

Programa 416A “PREVISIÓN DE RIESGOS EN LAS PRODUCCIONES AGRARIAS Y PESQUERAS”

Gestor: ENTIDAD ESTATAL DE SEGUROS AGRARIOS

SITUACIÓN ACTUAL.

De una cantidad total de 189.575.033,05 euros que fue destinada a subvencionar la contratación de seguros agrícolas, durante el ejercicio 2008, 140.393,74 euros, fueron destinados en concepto de subvención adicional por ser joven agricultora.

Con respecto a las explotaciones ganaderas sobre un total de 109.902.726,77 euros, destinados a subvencionar los seguros ganaderos, el impacto de género positivo destinado a las jóvenes ganaderas supuso la cifra de 70.654,63 euros de subvención adicional. En definitiva, sobre un total de 299.477.759,82 euros que fueron destinados a subvencionar la contratación de los seguros agrarios en el ejercicio 2008, el impacto de género positivo supuso un total de 211.048,37 euros de subvención adicional.

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Esta Acción positiva se desarrolla teniendo en cuenta el concepto de transversalidad de género, como enfoque adoptado por la Comisión en su comunicación de 21 de febrero de 1996 “Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de políticas y acciones comunitarias” (COM (96) 67 final) y que se reitera en la “Estrategia marco comunitaria sobre igualdad de hombres y mujeres 2001-2005”.

En ambas comunicaciones, la Comisión pone de manifiesto que la finalidad que se persigue es establecer un marco de acción en el que todas las actividades puedan contribuir a alcanzar el objetivo de eliminar las desigualdades y fomentar la igualdad entre hombres y mujeres.

En el sector agrario es patente la desigualdad de participación y representación de hombres y mujeres. Por tanto, se han adoptado medidas de discriminación positiva tal y como promueve la Comisión y teniendo en cuenta el artículo 141 del Tratado de Ámsterdam, que señala:

“Con objeto de garantizar en la práctica la plena igualdad entre hombres y mujeres en la vida laboral, el principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales”.

ACTUACIONES

Dentro del presupuesto asignado para el concepto 471 destinado a subvencionar parte del coste del seguro, existe una subvención adicional para jóvenes agricultores que en el año de contratación del seguro o en uno de los cuatro años anteriores, se les haya concedido la ayuda a la primera instalación, en virtud del Reglamento 1257/1999 o del Reglamento 1698/2007 del Consejo.

En los casos en que la beneficiaria sea una agricultora joven, la subvención se incrementará en 2 puntos porcentuales.

SECCIÓN 24. MINISTERIO DE CULTURA

Programa 333B: “EXPOSICIONES”

Gestor: D.G. DE BELLAS ARTES Y BIENES CULTURALES

SITUACIÓN ACTUAL

De acuerdo con los datos que proporciona en Anuario de Estadísticas Culturales de 2008 (editado por la SGT del Ministerio de Cultura) la asistencia de personas a museos, exposiciones y galerías de arte no difieren en cuanto a su género (un 38,1 % de los varones encuestados y un 38,2% de las mujeres encuestadas reconocen su asistencia).

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

No se contemplan en este programa actuaciones que discriminen por razón del género, ni es posible realizar una cuantificación de los beneficiarios de manera desagregada en razón del género, por los siguientes motivos:

Exposiciones:

Las exposiciones financiadas con el presupuesto consignado en este programa económico tienen por objeto difundir y acercar la cultura a un público lo más amplio y diverso posible, lo que implica que no haya ningún criterio diferenciador en cuanto al género, en relación con estos gastos.

Por otra parte, tampoco se dispone de estadísticas que contengan datos sobre los visitantes de estas exposiciones desagregados con base en el género de los asistentes.

Ayudas para la promoción del arte español y apoyo a las nuevas tendencias en las artes:

Estas subvenciones en régimen de concurrencia competitiva presentan una división en dos partidas presupuestarias dentro del capítulo 4:

1. Empresas privadas y personas físicas.
2. Familias e instituciones sin ánimo de lucro.

Entre los criterios para adquirir la condición de beneficiario de estas ayudas, establecidos en la convocatoria de 2009 (resolución de 22 de diciembre de 2008), y que volverán a ser establecidos en la próxima convocatoria de 2010, no hay ninguno que diferencie o tenga en cuenta el género de los solicitantes.

Premios Nacionales:

Los Premios Nacionales de Artes Plásticas, Fotografía y Diseño de Moda que otorga la Dirección General de Bellas Artes y Bienes Culturales están dotados con una cuantía de 30.000 euros cada uno dentro del capítulo 4.

Estos Premios, de acuerdo con la actual Resolución de la Dirección de Bellas Artes y Bienes Culturales, que desarrolla su convocatoria, tienen por objeto “recompensar la meritoria labor del galardonado en cada uno de sus ámbitos culturales, bien como reconocimiento a la obra o actuación hecha pública o realizada durante el año 2008, bien en casos debidamente motivados, como reconocimiento a una trayectoria profesional”.

Asimismo, la citada resolución establece que los Premios se “otorgarán sobre la base de las actividades de creación cultural realizadas por personas físicas o colectivos susceptibles de ser considerados como creadores, cualquiera que sea su personalidad jurídica”.

No existe, por tanto, ningún criterio diferenciador en cuanto al género de los posibles destinatarios de los Premios y de su dotación económica.

Por otra parte, la concesión de estos Premios la deciden tres Jurados diferentes con una composición paritaria, teniendo en cuenta el principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Programa 334B: “PROMOCIÓN DEL LIBRO Y LAS ACTUACIONES OFICIALES”

Gestor: D.G. LIBRO, ARCHIVOS Y BIBLIOTECAS

SITUACIÓN ACTUAL

La actividad de promoción interior de la lectura, los libros y las letras españolas supuso en 2008 que la participación femenina se situara ligeramente por encima del 25% del total en las actividades; dato que contrasta con el hábito de lectura donde el género femenino supera al masculino en nueve puntos porcentuales.

En concreto, de los 681 autores que han participado en conferencias en universidades, institutos, ciclos literarios, etc,, en el territorio nacional derivadas de actividades de esta unidad 181 fueron mujeres, lo que representa un 26,5%.

Por otra parte, respecto de los Premios literarios gestionados desde esta unidad (Cervantes, nacionales de literatura,...) en cuanto a la composición de sus jurados se procura cumplir el principio de paridad, pero de sus miembros sólo uno por cada jurado es nombrado por el Ministerio, siendo el resto nombrados por asociaciones profesionales, reales academias, universidades, etc.... gozando cada una de ellas de autonomía para sus nombramientos. Tomando la información de la base de

datos del número ISBN, en 2008 el dato de publicaciones referidas al género y su impacto se han elevado, con 506 títulos, un 7,3% respecto del año anterior.

En cuanto a los hábitos de lectura, las mujeres siguen siendo lectoras más ávidas (59,1%) que los hombres (50,1%) (datos del Barómetro de Hábitos de Lectura y Compra de Libros, elaborado por Conecta Research & Consulting para la Federación de Gremios de Editores de España, con el patrocinio de la Dirección General del Libro, Archivos y Bibliotecas del Ministerio de Cultura).

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Desde la D.G. del Libro se procura fomentar la mayor participación del género femenino en estas actividades cuando son organizadas por la Administración. Sin embargo, la mayor parte de ellas son a impulso de otras instituciones y entidades que proponen los autores a participar. En estos casos se recuerda a las asociaciones que nombran jurados la necesidad de respetar el principio de paridad en sus designaciones.

Al igual que en otros programas gestionados por el Ministerio”, se intenta superar la tradicional “invisibilidad” de la mujer en el mundo de la cultura y acercar a los ciudadanos el conocimiento de la cultura realizada, producida o dirigida por mujeres. De este modo se responde a la previsión del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008–2011 de “apoyar la producción artística y cultural realizada por mujeres, haciendo especial incidencia en la difusión de la misma”.

Programa 334A: “PROMOCIÓN Y COOPERACIÓN CULTURAL”

Gestor: D.G. POLÍTICAS E INDUSTRIAS CULTURALES

GERENCIA

SITUACIÓN ACTUAL

Dentro del programa 334A ha habido dos tipos de gasto con vinculación a acciones entre cuyos objetivos se encontraban la promoción de la igualdad de género y la actividad encaminada a la potenciación del papel de la mujer en los sectores culturales, particularmente en los ámbitos de la creación cultural y artística.

1. La aportación del Ministerio de Cultura al Festival internacional ELLAS CREAN que en su 5ª edición se celebró en Madrid en torno a la conmemoración del Día Internacional de las Mujeres (8 de marzo) y como celebración, asimismo, del Año Europeo de la Creatividad y la Innovación por parte de las mujeres creadoras.

El Festival ELLAS CREAN se celebró en Madrid desde el 2 de marzo al 16 de abril en 36 escenarios diferentes a través de 42 acciones programadas. El Ministerio de Cultura, a través de la Dirección General de Política e Industrias Culturales, aportó una dotación total de 21.900 euros

2. Las convocatorias de Ayudas de acción y promoción cultural, acogidas dentro del Plan de Fomento de la Industria Cultural 2009, (Resol. De 11 de noviembre de 2008, BOE de 26 de noviembre), encaminadas al fomento de la estructura y organización de las industrias culturales; Ayudas de Formación de jóvenes profesionales de la cultura (para la asistencia y participación en cursos y actividades formativas); Becas de formación y especialización en instituciones culturales, y Becas Culturex de formación en gestión cultural en instituciones culturales del exterior.

Dentro de las convocatorias de Ayudas y Becas, fueron concedidas las siguientes ayudas con repercusión específica en el ámbito de la igualdad de género:

Ayudas de acción y promoción cultural:

- A la Delegación en España de la Fundación Ernesto Sábato para el proyecto LA MUJER EN IBEROAMÉRICA...10.000 euros
- A la Fundación Ideas para el Progreso para el Simposio internacional "Las mujeres y los intelectuales en la comunidad iberoamericana": 30.000 euros.
- A la Asociación escénica de Mujeres Marías Guerreras para la organización del ciclo "Teatro y Mujer": 10.000 euros.
- A la Asociación Fabricantes de Ideas para el Encuentro cultural entre mujeres marroquíes y españolas..... 15.000 euros.
- A la Asociación de Mujeres Gitanas ALBOREA para el audiovisual Historia del pueblo Gitano en Madrid: 5.000 euros.

Ayudas de formación de jóvenes profesionales de la cultura:

- Fueron concedidas 100 ayudas en total, de las cuales 53 correspondieron a mujeres: 53%

Becas de formación y especialización en instituciones culturales:

- Fueron concedidas 133, de las cuales 100 fueron concedidas a mujeres: 75%

Becas Culturex para formación en instituciones culturales del exterior:

- Fueron concedidas 12 becas, de las cuales 7 se concedieron a mujeres: 58,33%

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La finalidad de este Programa desde la perspectiva de género es:

- Favorecer las condiciones para que se ponga de relieve el papel protagonista de las mujeres en las diversas manifestaciones de la creación artística (musical, plástica, escénica, literaria, etc.) y

- Apoyar aquellas actividades que según el artículo 1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, favorezcan la igualdad y la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de la cultura.

Programa 334C: “FOMENTO E INDUSTRIAS CULTURALES”

Gestor: D.G. POLÍTICAS E INDUSTRIAS CULTURALES

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Las ayudas del programa contribuyen de un modo indirecto a dos de las medidas previstas en el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008 – 2001:

- Apoyar la producción artística y cultural realizada por mujeres, haciendo especial incidencia en la difusión de la misma y

- Apoyar el asociacionismo de las mujeres relacionadas con la producción artística y la cultura.

Programa 335A: “MÚSICA Y DANZA”

Gestor: INSTITUTO NACIONAL ARTES ESCÉNICAS Y MUSICALES (INAEM); D.G. BELLAS ARTES ;GERENCIA

SITUACIÓN ACTUAL

En el área de actividad a la que se dirige el programa 335A, Música y Danza, pueden identificarse dos objetivos que pueden estar relacionados con el impacto de género:

II. Creación y producción cultural y artística.

XIII Acceso a bienes y servicios.

Por lo que se refiere a la creación y producción cultural y artística no se cuenta con suficientes estadísticas donde se refleje claramente una desagregación por género de actividades ligadas a la creación, y producción: como pueden ser la dirección, composición, interpretación, etc...

Por lo que se refiere al acceso a bienes y servicios dentro del programa de música y danza, los datos que proporciona el Anuario de Estadísticas Culturales de 2008 (editado por la SGT del Ministerio de

Cultura) la asistencia de mujeres a representaciones de artes escénicas es notablemente superior a la de los hombres; en algún caso el doble.

El porcentaje de “personas que realizaron o suelen realizar actividades culturales en diversos periodos según sexo por ámbito cultural” (período 2006 – 2007) es el siguiente:

Ópera: 2,6 % de los varones y 2,8 % de las mujeres

Zarzuela: 1,7 % de los varones y 2,1% de las mujeres

Ballet/danza: 4,0% de los varones y 6,2 %de la mujeres

Conciertos de música clásica: 8,7 % de los varones y 8,2 de las mujeres

Conciertos de música actual: 28,9 % de los varones y 24,0 % de las mujeres

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Como primera medida es intención del Instituto realizar un primer diagnóstico en 2010 en orden a conocer la realidad actual desde la perspectiva de género en el ámbito de la creación y la producción cultural y artística.

Programa 335B: “TEATRO”

Gestor: INSTITUTO NACIONAL ARTES ESCÉNICAS Y MUSICALES (INAEM);D.G. BELLAS ARTES

SITUACIÓN ACTUAL

Los datos que proporciona el Anuario de Estadísticas Culturales de 2008 arroja datos de asistencia reconocida a representaciones teatrales de un 17,0 % de los varones y 21,0 %de las mujeres.

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Como primera medida es intención del Instituto realizar un primer diagnóstico en 2010 en orden a conocer la realidad actual desde la perspectiva de género en el ámbito de la creación y la producción cultural y artística.

Programa 335C: “CINEMATOGRAFÍA”

Gestor: INSTITUTO DE CINEMATOGRAFÍA Y DE LAS ARTES AUDIOVISUALES (ICAA)

SITUACIÓN ACTUAL

En la actualidad la presencia de las mujeres en el sector audiovisual es minoritaria. Los datos estadísticos oficiales recogidos en las estadísticas culturales sobre la base de la Encuesta de Población Activa elaborada por el INE, que recogen datos desagregados de sexos, revelan que en materia de empleo cultural en las actividades cinematográficas, de video, radio y televisión, referidos al año 2007, el empleo femenino representa el 37% frente al 63% de empleo masculino.

A pesar de que en los últimos años se han hecho esfuerzos para dar una participación más amplia a la mujer en las distintas esferas audiovisuales, los espacios de poder todavía siguen siendo mayoritariamente masculinos.

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La Ley 55/2007 de 28 de diciembre del Cine, tal y como se indica en su exposición de motivos, se basa entre otros, en el respeto a la igualdad de género, en la atención a la diversidad humana, en la accesibilidad y en la no discriminación.

Sobre la base de las previsiones de la Ley el programa contempla dos líneas de actuación directamente dirigidas a fomentar la igualdad de género en el ámbito concreto de los recursos presupuestarios encuadrados en el programa de la cinematografía:

- Por un lado líneas de subvenciones públicas de concurrencia competitiva y
- Por otro lado, una subvención nominativa a la Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales (CIMA) que le permita conseguir sus objetivos en el desarrollo de políticas de igualdad en el terreno de lo audiovisual.

Al igual que en otros programas gestionados por el Ministerio”, se intenta superar la tradicional “invisibilidad” de la mujer en el mundo de la cultura y acercar a los ciudadanos el conocimiento de la cultura realizada, producida o dirigida por mujeres. De este modo se responde a la previsión del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008 – 2001 de “apoyar la producción artística y cultural realizada por mujeres, haciendo especial incidencia en la difusión de la misma”.

ACTUACIONES

- Líneas de subvenciones publicas en régimen de concurrencia competitiva

En las ayudas que se convoquen en 2010 al amparo de la Ley 55/2007 de 28 de diciembre del Cine, se estará a lo dispuesto en el artículo 25.2 de la misma que señala que en las ayudas para la producción de largometrajes sobre proyecto, se incluye la valoración positiva de que el proyecto aplique medidas de igualdad de género en las actividades creativas de dirección y guión. Igualmente ocurrirá en las ayudas para la producción de películas para televisión y series de animación sobre proyecto que se convoquen, en los que será aplicado el mismo criterio.

Todo ello es motivado por el escaso número de mujeres que desarrollan sus actividades en este sector y tiene como finalidad el incremento del número de mujeres que se incorporen al mismo.

- Subvención nominativa a la Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales (CIMA) para el logro de los siguientes objetivos:

1. Creación de una plataforma digital, donde las mujeres creadoras de imágenes y de historias puedan expresarse y dar a conocer su trabajo e ideas.
2. Llevar a cabo una campaña de comunicación, destinada a difundir en los medios informativos la obra de las mujeres del audiovisual y la existencia de una asociación que las agrupa, con el objetivo final de intentar romper con las barreras que provocan la invisibilidad de las mujeres de la profesión.
3. Apertura de delegaciones de CIMA en las Comunidades Autónomas para que puedan ejecutar y desarrollar sus proyectos propios.
4. Celebración y organización de un Ciclo dedicado a las mujeres que más han destacado en la Historia del Cine

Programa 337B: “CONSERVACIÓN Y RESTAURACIÓN DE BIENES CULTURALES”

Gestor: D.G. BELLAS ARTES Y BIENES CULTURALES

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

El IPCE en el desarrollo de las actividades vinculadas al programa 337B, tiene también como objetivo dotar de efectividad al principio de igualdad entre hombres y mujeres según lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

A tal efecto, entre 2007 y 2009 ha llevado a cabo las siguientes iniciativas:

- Respeto y ejecución de las medidas que aseguran la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las trabajadoras y trabajadores del Centro. Hasta ahora sólo un pequeño porcentaje de los trabajadores se ha acogido a dichas medidas favorecedoras de esta conciliación.
- Composición de una estructura orgánica paritaria, cuyo equipo directivo lo componen hombres y mujeres. El 47% de dicho equipo está formado por trabajadores de sexo masculino y el 53% restante por mujeres. Título II. Capítulo I. Artículo 16 de la Ley Orgánica 3/2007 “Los poderes Públicos procurarán atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan”.

SECCIÓN 25. MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA

Programa 144A “COOPERACIÓN, PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN CULTURAL EN EL EXTERIOR”
Gestor: CONSEJO SUPERIOR DE DEPORTES (CSD)

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Los objetivos que persigue conseguir el Consejo Superior de Deportes a través de este programa con posible incidencia desde de la perspectiva de género son tres:

- Fomentar el deporte en edad escolar en el ámbito internacional:

Se traduce en la participación de los deportistas en las competiciones internacionales programadas por la Federación Internacional de Deporte Escolar, de la que España es miembro. En el último año de referencia del que se tienen datos ciertos (2008) se celebraron competiciones de este tipo en cinco deportes, siendo los deportistas españoles participantes en las mismas 112, de los cuales 56 eran niños y 56 niñas.

- Fomentar el deporte universitario en el ámbito internacional:

Se desarrolla igualmente a través de la participación en competiciones internacionales programadas por la Federación Internacional de deporte Universitario, en este caso Campeonatos del Mundo en 10 modalidades deportivas con un total de 108 deportistas españoles participantes de los que 57 eran hombres y 51 mujeres.

- Fomentar la actividad federativa exterior:

A través de este programa se pretende potenciar la participación de federativos españoles en organismos deportivos internacionales y Asambleas federativas internacionales. De las más de 150 federaciones deportivas internacionales, existen dos presididas por españoles, una por un hombre y otra por una mujer.

Programa 222M “PRESTACIONES ECONÓMICAS DEL MUTUALISMO ADMINISTRATIVO”

Gestor: MUTUALIDAD GENERAL DE FUNCIONARIOS CIVILES DEL ESTADO (MUFACE)

SITUACIÓN ACTUAL

En los últimos años MUFACE ha llevado a cabo una serie de cambios en su normativa específica para dar cumplimiento a las nuevas disposiciones legales que han entrado en vigor con la finalidad de eliminar las desigualdades de género.

La primera de las modificaciones adaptaba la legislación del mutualismo administrativo a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, al otorgar a la

situación de riesgo durante la lactancia natural, la misma consideración y efectos que las situaciones de incapacidad temporal y de riesgo durante el embarazo. La entrada en vigor de la mencionada Ley modificó asimismo el artículo 12.b del texto refundido de la Ley sobre Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado aprobado por Real Decreto Legislativo 4/2000, de 23 de junio (en adelante, TRLSSFCE). Dicha modificación consistió en la inclusión, entre las prestaciones a las que tienen derecho los mutualistas, junto con el subsidio por incapacidad temporal, los subsidios por riesgo durante el embarazo y durante la lactancia natural. Con las modificaciones de los artículos 22 y 12 del TRLSSFCE se da cumplimiento al artículo 58 de la Ley Orgánica 3/2007, que otorga a las mujeres mutualistas en situación de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, plenitud de derechos económicos.

La última de las modificaciones legislativas queda reflejada en la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado. En efecto, la disposición final séptima modifica los artículos 18 a 22 del TRLSSFCE, con vigencia de 1 de enero de 2009.

Estas modificaciones afectan a las contingencias protegidas y, en lo referente al impacto de género, desarrollan el artículo 22 del citado texto legal.

Con la nueva redacción del artículo 22, en la Ley General Presupuestaria:

- Se equiparan las situaciones de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural a la de incapacidad temporal derivada de enfermedad profesional. Esta matización implica la eliminación del periodo de carencia para acceder al subsidio y así como la gratuidad de los medicamentos.
- Se atribuye a los órganos administrativos con competencias de gestión de personal su reconocimiento
- Se determina la forma de acreditar tales contingencias
- Se regulan los derechos económicos en toda su duración. En este sentido, establece la particularidad de que la prestación económica equivalente al subsidio por incapacidad temporal consistirá en un subsidio a cargo de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado (MUFACE) en cuantía igual al 100 por ciento de las retribuciones complementarias devengadas en el tercer mes de licencia. Con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 y la consecuente modificación del artículo 22, el cómputo se realizaba sobre las retribuciones del primer mes de licencia.
- Finalmente, se ha de indicar que la aprobación de esta redacción garantiza a las mutualistas el tratamiento igualitario de estas situaciones entre el Régimen General de la Seguridad Social y el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Funcionarios Civiles del Estado.

Población potencial a la que va dirigida el programa:

El colectivo total de MUFACE se reparte de la siguiente manera:

-Colectivo total: 1.533.050 personas (929.698 Titulares y 603.352 Beneficiarios)

-Colectivo separado por sexos:

929.698 Titulares (446.962 Hombres –48,07% y 482.736 Mujeres

-51,92%-)

603.352 Beneficiarios (258.023 Hombres y 345.329 Mujeres)

Total mujeres: 828.065. Total hombres: 704.985.

El número de mujeres titulares con edad inferior a 46 años es 183.431, lo que representa el 37,99% de las mujeres titulares y un 11,96% sobre la totalidad del colectivo. Se ha seleccionado esta edad porque es el límite establecido por la Mutualidad para aceptar la financiación de los tratamientos de transferencia de preembriones, tal y como se refleja en el concierto de Asistencia Sanitaria Nacional para mutualistas y beneficiarios en el año 2009, que recoge los principios de actuación consensuados por un grupo de expertos en la materia y en la Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida.

Teóricamente, la población a la que va dirigida el programa está integrada por el grupo de mujeres que potencialmente pueden ser madres, siendo “a priori” imposible determinar cuántas de ellas pudieran encontrarse en determinadas situaciones de riesgo.

FINALIDAD DEL PROGRAMA.

El embarazo y la lactancia natural constituyen elementos o factores diferenciados que, por su naturaleza, inciden de manera exclusiva sobre las mujeres. Por esta razón deben recibir un tratamiento diferenciado y así garantizar el respeto al principio de igualdad de trato de hombres y mujeres, que supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta. La equiparación en derechos de los riesgos asociados a la maternidad con los derechos conferidos a la incapacidad temporal derivada de enfermedad profesional persigue este fin.

La nueva regulación dota de una mayor eficacia jurídica a unos derechos que ya estaban reconocidos por el ordenamiento jurídico, aunque su aplicación no estaba suficientemente garantizada.

Por otro lado, se consigue introducir en el ámbito del Régimen Especial de los Funcionarios Civiles del Estado lo que ya estaba regulado en el ámbito del Régimen General de la Seguridad Social, evitando la posible discriminación que pudiera producirse en estas situaciones en un mismo centro de

trabajo, incluso, en puestos muy similares, en función de la adscripción a diferentes regímenes de Seguridad Social.

OBJETIVOS E INDICADORES QUE MIDAN ASPECTOS RELEVANTES Y ESPECÍFICOS DE LA VISIÓN DE GÉNERO

Los objetivos que se pretenden conseguir son los siguientes:

-Eliminar la exigencia de que la mujer beneficiaria de estas prestaciones haya cubierto un periodo de cotización a MUFACE de seis meses.

-Garantizar la plenitud de derechos económicos al atribuir a la mutualista que se encuentre en situación de riesgo durante el embarazo y riesgo durante lactancia natural idénticas prestaciones económicas que las que se asignan a la incapacidad temporal derivada de contingencias profesionales.

-Conferir un trato igualitario a estas situaciones de riesgo con independencia del régimen de afiliación a la Seguridad Social de las beneficiarias.

Queda pendiente de desarrollo el punto 3 del artículo 22 del TRLSSFCE para establecer la forma y contenidos de la evaluación médica del riesgo y de la acreditación de que dicho riesgo deriva de las condiciones del trabajo y de que no es evitable con un cambio temporal de funciones o puesto de trabajo.

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

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

Programa 322K “DEPORTE EN EDAD ESCOLAR Y EN LA UNIVERSIDAD”

Gestor: CONSEJO SUPERIOR DE DEPORTES (CSD)

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y ACTUACIONES

Los objetivos a alcanzar por el CSD en este programa en los que se puede realizar el análisis desde la perspectiva de género son tres:

Fortalecimiento del deporte escolar:

En cuanto al fortalecimiento y potenciación de la práctica deportiva en edad escolar, se lleva a cabo a través de la celebración de Campeonatos de España en edad escolar en el año de referencia se convocaron en 17 disciplinas deportivas con una participación global de 8.309 deportistas de los cuales 4.211 eran hombre y 4.098 eran mujeres.

Según datos actualizados existen en España diferentes patrones de actividad física general en función de la edad de las poblaciones estudiadas y de modo general la población de sexo masculino es mas activa que la femenina. El género influye de manera significativa en los resultados en la búsqueda de datos. La mayor parte de los estudios ponen de manifiesto una diferencia en la práctica de actividad física de alrededor de un 20% entre los chicos y las chicas. Además, en algunos tramos de edad, especialmente al final de la etapa escolar el porcentaje de chicas que no realizan ningún tipo de práctica de activada física y deportiva se eleva hasta casi la mitad de la población (alrededor de un 47%), mientras que en el caso de los chicos ese porcentaje disminuye hasta casi un 25% aproximadamente.

Fortalecimiento del deporte en la universidad:

Por lo que respecta al deporte en la Universidad, se potencia igualmente a través de la celebración de campeonatos d España Universitarios organizados por distintas Universidades españolas con el apoyo del CSD, en el último año de referencia se celebraron de 28 modalidades deportivas. El total de participación en estas competiciones nacionales ha sido de 4.776 deportistas de los cuales 2.827 eran hombres y 1.926 mujeres.

Programa Nacional de Tecnificación Deportiva:

Los objetivos del Programa Nacional de Tecnificación Deportiva son la detección, selección y seguimiento de los deportistas, para ello se han creado e implantado diversos programas con resultados contrastados tanto en el ámbito autonómico como en el nacional. En el ámbito nacional se traduce en la convocatoria de una subvención en la que con este objetivo, participan las federaciones

deportivas nacionales. El total de participación en dicho programa ha sido, por lo que se refiere a los deportistas sobre un total de 2.595, 1.564 eran hombres y 1031 mujeres y en cuanto a los técnicos, sobre un total de 475, 378 eran hombres y 97 mujeres.

Programa 336A “FOMENTO Y APOYO A LAS ACTIVIDADES DEPORTIVAS”

Gestor: CONSEJO SUPERIOR DE DEPORTES (CSD)

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Uno de los objetivos genéricos marcados por la política deportiva y desarrollados por medio de este programa es el de incorporar de una manera más decidida acciones para el desarrollo de la mujer en el deporte tanto a través de la potenciación del deporte femenino federado como mediante el fomento de la participación de la mujer en los órganos de gestión deportiva.

ACTUACIONES

En este programa el análisis realizado desde la perspectiva del impacto de género son destacables tres ámbitos de acción:

- El Plan Integral de la Actividad Física y el Deporte
- Fomento de Mujer y Deporte
- Programa de Atención al deportista de Alto Nivel

- El Plan Integral de la Actividad Física y el Deporte:

El Plan Integral de la Actividad Física y el Deporte nace con el fin de impulsar el acceso universal a una práctica deportiva de calidad para el conjunto de la población, el Consejo Superior de Deportes en colaboración con las Comunidades Autónomas, las Entidades locales, Universidades y otros organismos ministeriales, junto con la necesaria participación del sector privado, pone en marcha una serie de líneas de actuación –objetivos, ejes estratégicos, programas y medidas. Todo ello teniendo en cuenta cuatro principios fundamentales: uno de los cuales es igualdad efectiva de mujeres y hombres, también en la práctica de la actividad física y del deporte; pero no sólo en la práctica: en la dirección de las organizaciones deportivas, en la gestión profesional de las mismas y el desempeño de las labores técnicas en el deporte. El desarrollo del Plan Integral que se implantará en 2010, parte de la base del análisis de la situación actual sobre la que centra unos objetivos generales como el

avance en la igualdad efectiva de mujeres y hombres y sobre los que plantean unos ejes estratégicos y una serie de programas de desarrollo del mismo entre los que se encuentra el de igualdad.

- Fomento de Mujer y Deporte:

Las políticas gubernamentales relativas a la mejora del rol de la mujer en la sociedad española tienen también su reflejo en el mundo del deporte. Siendo el deporte un escenario especialmente sensible debido a la presencia sesgada masculina y siendo además un referente social de especial visibilidad, las políticas de igualdad son especialmente importantes en este mundo.

No es menos cierto que la mujer española ha venido adquiriendo en las últimas décadas un papel más relevante en el mundo del deporte, de forma paralela a su incorporación activa en todas las dimensiones sociales. Este principio de participación se ve claramente documentado por el incremento de la participación femenina española en las diferentes convocatorias olímpicas, rozando en Pekín 2008 el 50%.

Uno de los mecanismos de fomento de la participación de la mujer en el deporte es a través de la convocatoria pública de subvenciones a las federaciones deportivas españolas para programas específicos de Mujer y Deporte. De las 64 federaciones existentes han presentado proyectos de este tipo 38.

Estos proyectos albergan actuaciones diversas tales como actuaciones de promoción de las diversas modalidades deportivas, jornadas de mujer y deporte específicas de cada Federación, apertura de nuevas categorías femeninas, concentraciones femeninas para el perfeccionamiento técnico, formación de entrenadoras y árbitros o facilitar la existencia de ligas femeninas nuevas.

- Programa de Atención al deportista de Alto Nivel:

Programa de Atención al Deportista de Alto Nivel (PROAD). El objetivo de este programa dirigido a deportistas de Alto Nivel es intentar dar respuesta a las necesidades sociolaborales específicas de este colectivo, pues la plena dedicación a la Alta Competición en ocasiones es un obstáculo para el desarrollo conveniente de carreras profesionales complementarias a sus carreras deportivas. Se plantea sobre un sistema de tutorización y atención individualizada que ha acogido a 600 deportistas de los cuales 377 son hombres y 223 mujeres.

SITUACIÓN ACTUAL

A lo largo de estos años, Patrimonio Nacional ha venido desarrollado una efectiva política de igualdad de género que seguirá manteniendo en el ejercicio 2010, potenciando en la medida de lo posible los procedimientos ya establecidos.

Para llevar a cabo dicha política de igualdad de género se ha tenido en cuenta el siguiente marco legislativo:

- Artículo 14 de la Constitución Española por el que se establece que los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- La Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.
- El Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, por el que se aprueba el Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado.

Actualmente la plantilla total de Patrimonio Nacional se eleva a 1.496 trabajadores, de los cuales 860 son hombres (57,49%) y 636 son mujeres (42,51%). Dentro de la Organización del Patrimonio Nacional y teniendo en cuenta sus objetivos, no existe un trato diferenciado entre hombres y mujeres.

En consonancia con lo anterior, en este Organismo existen diferentes horarios y formas de contratación que facilitan la conciliación familiar, por lo que podemos distinguir entre trabajadores fijos y fijos discontinuos, trabajadores que desarrollan su trabajo en fin de semana y aquellos que lo pueden realizar en temporadas alta o baja. Asimismo, se tienen en cuenta a aquellos trabajadores que presentan una situación especial en virtud de la cual necesitan una adaptación personal del horario de trabajo compatible con la organización y necesidades del Organismo.

En los procesos selectivos que se han venido desarrollando en este Organismo se ha venido aplicando el artículo 57 de la Ley Orgánica 3/2007, que permite computar a efectos de valoración del trabajo desarrollado y de los correspondientes méritos, el tiempo que las candidatas hayan permanecido en las situaciones de excedencia, reducción de jornada, permisos y cualquier otro beneficio, a que se refiere el artículo 56 de la citada Ley.

En los temarios de los procesos selectivos para la cobertura de plazas, se incluye un tema relativo a las Políticas de Igualdad de Género: Principio de igualdad de género, la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades. Su tratamiento en el Derecho Comunitario y en la Constitución Española.

En cuanto a los Órganos de Selección y Comisiones de Valoración que se han constituido para los distintos procesos selectivos, tanto de personal laboral como funcionario, se ha respondido al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, de acuerdo con el artículo 53 de la Ley Orgánica 3/2007.

Dentro del Plan de Formación, con el fin de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, pueden participar en acciones formativas aquellos trabajadores que se encuentren disfrutando de una licencia por maternidad o paternidad, así como aquellos que se encuentren en situación de excedencia por motivos familiares.

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

La finalidad de este programa desde la perspectiva de género es mejorar la situación actual, por lo que la igualdad de género se refiere.

ACTUACIONES

Patrimonio Nacional tiene en cuenta la igualdad de género dentro de cada colectivo de trabajo en el desarrollo de la jornada de trabajo, vacaciones anuales, periodos de descanso, indumentaria, vestuarios, así como cualquier otro elemento o circunstancia que afecte al desarrollo del trabajo.

Como en años anteriores, el Plan de Acción Social del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional para el periodo 2009-2010 y en relación con lo previsto en el artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007 incluye diferentes ayudas: por minusvalía de hijos y cónyuge, por nacimiento, adopción o acogida de hijos, por cuidado y estudio de hijos y por ascendiente a cargo. Además, como medida especial, y con el objeto de cumplir con el objetivo de erradicar la violencia de género, teniendo en cuenta las singulares dificultades del colectivo de las mujeres víctimas de este tipo de violencia, una ayuda destinada a este colectivo.

No obstante todo lo anterior, este Organismo pretende conseguir mejorar la situación actual, por lo que la igualdad de género está siendo un referente en la negociación del Convenio Colectivo para el personal laboral que actualmente se está llevando a cabo y que está originando numerosas cláusulas, asimismo, combatir cualquier forma de violencia de género o acoso sexual y prevenir riesgos para la salud de las mujeres embarazadas en el lugar de trabajo.

También se está aplicando la normativa en materia de igualdad de género en las solicitudes que se realizan a los Servicios Públicos de Empleo de las distintas Comunidades Autónomas, al objeto de que sea tenida en cuenta en la preselección de candidatos.

Como medida de potenciación en materia de igualdad de género, la Comisión de Formación de Patrimonio Nacional ha acordado que el curso “Medidas para la Promoción de la Igualdad” que se ha venido desarrollando con una duración de 15 horas, tenga carácter anual, pasando a formar parte de los futuros Planes de Formación.

OBJETIVOS E INDICADORES QUE MIDAN ASPECTOS RELEVANTES Y ESPECÍFICOS DE LA VISIÓN DE GÉNERO

El objetivo para el año 2010 es alcanzar la cifra de 1.619 trabajadores, lo que supone un aumento de 123 trabajadores respecto del año 2009, siendo un referente para su incorporación la materia en igualdad de género.

Programa 467G “INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS SOCIOLÓGICOS Y CONSTITUCIONALES”

Gestor: CENTRO DE ESTUDIOS POLÍTICOS Y CONSTITUCIONALES (CEPC)

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

Desde la perspectiva de género, este Programa pretende facilitar el conocimiento sobre la situación del derecho antidiscriminatorio tanto en nuestro país como en el marco del derecho comparado.

ACTUACIONES

Para ello, se realizarán actuaciones tendentes a la recopilación de textos legales, a la investigación en materia de género o a la celebración de actividades académicas dirigidas a recoger la opinión de expertos en la materia y a facilitar el intercambio de experiencias.

Durante el ejercicio 2010 y con motivo del Plan de Derechos Humanos, aprobado por el Gobierno en diciembre de 2008, el 50 aniversario del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y el Año Europeo 2010 de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social, el CEPC pretende desarrollar, entre otras, las siguientes actividades relacionadas con el género:

- Seguimiento de la Ley integral de igualdad de trato y no discriminación.
- Jornadas sobre Igualdad salarial: de la igualdad de derecho a la igualdad de hecho.
- Seminario sobre la Incorporación de las Mujeres en los mecanismos de representación y en los procesos de toma de decisión de las misiones de paz.
- Seguimiento del Plan Integral de Lucha contra la Trata de Seres Humanos, especialmente mujeres, niñas y niños.

- Seguimiento de la ratificación del Convenio del Consejo de Europa para la lucha contra la trata de seres humanos.
- Colaboración con el Ministerio de Igualdad para la elaboración de publicaciones y de un Boletín de documentación sobre la legislación existente en materia de igualdad en los países de nuestro entorno.
- Realización de investigaciones sobre problemas de género.

Programa 467G “INVESTIGACIÓN Y ESTUDIOS SOCIOLÓGICOS Y CONSTITUCIONALES”

Gestor: SECRETARIA DE ESTADO PARA LA FUNCIÓN PÚBLICA

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

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

Desde la perspectiva de género, se pretende dar a hombres y mujeres la misma oportunidad de acceso a los servicios públicos, acercando al ciudadano los puntos de interacción con la Administración, democratizando su acceso y por tanto colaborando a desterrar la idea de que la Administración puede ser inaccesible por cuestiones de género.

OBJETIVOS E INDICADORES QUE MIDAN ASPECTOS RELEVANTES Y ESPECÍFICOS DE LA VISIÓN DE GÉNERO

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

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

El despliegue de herramientas de gestión de contactos y de tramitación, en el teléfono, así como el sistema de interconexión de registros, en las oficinas, podrá permitir en el futuro la explotación

estadística de parte del uso de la Red 060 por sexos, y por ello permitirá habilitar las medidas correctoras que en su caso se estimen oportunas.

A día de hoy se puede estimar que el grado de uso de los servicios de la Red 060 en lo referente al género de la población ha de ser similar al mencionado anteriormente en el censo de poblaciones, es decir un 50,5% de mujeres y un 49,5% de hombres.

Programa 912M “PRESIDENCIA DEL GOBIERNO”

Gestor: ALTO REPRESENTANTE PARA LA PRESIDENCIA ESPAÑOLA DE LA UE

SITUACIÓN ACTUAL.

Durante el primer trimestre de 2010, España va a asumir por cuarta vez las Presidencia Española de la Unión Europea (UE), en pleno desenlace de una profunda crisis económica que afecta a países de todo el mundo, no solo a los países de la UE. Asimismo, nos encontramos en un proceso de ratificación del Tratado de Lisboa que sustituye a la Constitución para Europa estipulada en el fallido tratado de 2004.

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Este Programa es un programa instrumental, es decir, un instrumento necesario para el normal funcionamiento de los programas finalistas del Departamento. No tiene, por lo tanto, una finalidad específica. Lo mismo se puede decir de las actividades previstas en el marco de la Presidencia Española de la Unión Europea. No obstante, desde Presidencia del Gobierno se es sensible con las políticas de igualdad de género, por lo que se han diseñado algunas actuaciones que tienen incidencia positiva desde la perspectiva de género. Dichas actuaciones son las que se señalan en el apartado siguiente.

ACTUACIONES

En la propuesta de presupuesto para el ejercicio 2010 se ha incluido un grupo de gasto denominado “Programación cultural” en el que van a realizarse actividades muy diversas que tienen por objeto la promoción de la cultura española, no solo en los eventos que tengan lugar en España, sino también aquellos que se celebren fuera de nuestras fronteras. En estas actividades colaboran distintos Ministerios y Organismos Autónomos, Fundaciones, Asociaciones, etc.

Entre las mencionadas actuaciones se ha previsto la producción y montaje de una exposición fotográfica que se ubicará en la planta 50 del edificio del Consejo de la UE en Bruselas (edificio “Justus Lipsius”). Dicha exposición tiene por objeto cuestionar la imagen estereotipada y exótica de la

mujer española enfrentándola a su realidad actual. Asimismo, tendrá lugar en marzo de 2010 la VI Edición del Festival Ellas Crean, en torno al día internacional de las mujeres, en colaboración con los Ministerios de Cultura e Igualdad.

Ambas medidas, así como otras que puedan tener lugar en el marco de la programación cultural de la presidencia española de la UE, tendrán un impacto de género positivo.

Programa 912M “PRESIDENCIA DEL GOBIERNO”

Programa 912O “RELACIONES CON LAS CORTES GENERALES, SECRETARIADO DEL GOBIERNO Y APOYO A LA ALTA DIRECCIÓN”

Programa 912Q “COBERTURA INFORMATIVA”

Gestor: S.G. DE RECURSOS HUMANOS

ACTUACIONES

Por lo que se refiere al Plan de Acción Social, se vienen incluyendo convocatorias de ayudas para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral: ayudas al estudio y educación infantil, para la promoción profesional de los empleados, para personas mayores a cargo, por discapacidad o por nacimiento, adopción o acogimiento de menores.

Igualmente, se organizan actividades para ocupar el tiempo libre de los escolares en el horario laboral de los padres o tutores, durante el mes de julio, en las vacaciones escolares de semana santa o en los días laborables no lectivos.

Destacar la ayuda especial por violencia de género como medida de acción positiva para las mujeres víctimas de la misma.

En cuanto al Plan de Formación, las diferentes convocatorias en las que se articula permiten la participación de los empleados que disfruten de un permiso por maternidad/paternidad así como de quienes se encuentren en la situación de excedencia por violencia de género o por cuidado de familiares.

Asimismo, otorgan preferencia, durante un año, en la adjudicación de los cursos a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes del permiso de maternidad/paternidad o hayan ingresado desde la situación de excedencia por razones de guardia legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad.

Además, se ofertan clases gratuitas para la promoción interna a grupos superiores, en horario laboral, así como jornadas de sensibilización y adquisición de conocimientos en materia de igualdad y de análisis del fenómeno de la violencia de género como manifestación de la desigualdad.

Por otra parte, cabe destacar en materia de selección que todos los procesos selectivos incluyen en su temario conocimientos sobre la normativa y las políticas de igualdad, y en materia de provisión de puestos de trabajo las convocatorias de los concursos prevén la valoración del tiempo que las personas candidatas han permanecido en las situaciones a las que se refiere el artículo 56 de la Ley Orgánica 3/2007.

<p>Programa 9120 “RELACIONES CON LAS CORTES GENERALES, SECRETARIADO DEL GOBIERNO Y APOYO A LA ALTA DIRECCIÓN”</p>
--

<p>Gestor: GABINETE DE LA VICEPRESIDENCIA</p>
--

ACTUACIONES

En aplicación del Acuerdo del Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres publicado por la Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, el Ministerio de la Presidencia promueve desde el año 2006, en colaboración con las Cortes Generales, la concesión del Premio Mujer y Parlamento “Clara Campoamor”, al que pueden concurrir los trabajos que aborden la cuestión de la participación de las mujeres en la vida pública desde cualquier vertiente (jurídica, histórica, literaria, económica, sociológica.).

Dicho premio es convocado y otorgado con carácter anual. La dotación económica del premio es de 9.000 euros, financiados a partes iguales por el Congreso de los Diputados, el Senado y el Ministerio de la Presidencia, y está consignada en el anteproyecto de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2010.

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

El premio tiene por finalidad distinguir las obras o estudios que aporten conocimiento o subrayen el significado de la participación de las mujeres en la vida pública y especialmente parlamentaria.

Programa 9210 "FORMACIÓN DEL PERSONAL DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS"

Gestor: INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (INAP)

SITUACIÓN ACTUAL

El porcentaje de mujeres que solicitan participar en los procesos selectivos gestionados por el INAP, asciende al 67%. En acceso libre, este porcentaje se sitúa en el 68,1%, mientras que en el caso de la promoción interna se eleva al 61,4%.

En el caso de los cuerpos cuya selección se encomienda a la Comisión Permanente de Selección, existe una mayor participación de mujeres en todos los procesos, siendo especialmente significativa en los Cuerpos Auxiliar y Administrativo, con un 64% de mujeres que superan el proceso, frente a un 37% de hombres. Igualmente, cabe destacar las diferencias en el número de solicitudes para el Cuerpo General Auxiliar, correspondiendo el 74% de solicitudes a mujeres frente al 27% de hombres. El menor porcentaje de mujeres lo encontramos en los Cuerpos de Gestión de Sistemas e Informática y de Técnicos Auxiliares de Informática en donde, por el contrario, se da una presencia menor de la mujer.

En este sentido, conviene destacar que en los procesos gestionados por el INAP, el porcentaje total de mujeres que superan los procesos selectivos corresponde a casi un 57% del total de las plazas cubiertas.

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, y posteriormente, en el Real Decreto 66/2008, de Oferta de Empleo Público para ese año, garantizar el criterio de paridad de hombres y mujeres en los órganos de selección.

Así, por primera vez, la Comisión Permanente de Selección ha tenido una composición paritaria. En el mismo sentido, en las Comisiones Delegadas de la Comisión Permanente de Selección, se ha buscado el equilibrio de representación entre hombres y mujeres. Con este fin, en las pruebas de acceso al Cuerpo de Gestión de la Administración del Estado del año 2007, se designaron 20 mujeres sobre un total de 30 delegados, mientras que en el Cuerpo de Gestión de Sistemas e Informática han sido nombradas un total de 10 mujeres sobre un total de 24 delegados.

En cuanto a los Tribunales de Selección de los procesos del Subgrupo A1, se ha respetado igualmente el criterio de paridad de hombres y mujeres en su composición.

De manera complementaria, y de conformidad con la Orden APU/526/2005, de 7 de marzo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, por el que se

aprueba el Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado, se ha previsto un conjunto de medidas para favorecer el acceso de la mujer en el empleo público.

Tabla 1. Acceso por Género. Convocatoria 2008

	<i>Nº de Procesos</i>	<i>Nº de Plazas General</i>	<i>Nº de solicitudes</i>		<i>Aprobados</i>	
			<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
<i>CPS</i>	9	4.581	24.315	50.327	1.877	2.656
<i>A1</i>	5	215	550	692	39	44
<i>Total</i>	14	4.796	24.865	51.019	1.916	2.700

Según dispone el apartado 1.2 del Acuerdo previamente mencionado, se ha incluido en las bases de convocatoria de los Cuerpos en los que existe una menor presencia de la mujer (Gestión de Sistemas e Informática y Técnicos Auxiliares de Informática) un párrafo en el que se señala dicha presencia menor. Igualmente, se ha incorporado en las bases de la convocatoria, una referencia al deber de la Comisión Permanente 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.

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

El Instituto Nacional de Administración Pública, que tiene asumidas entre otras funciones, la selección, formación y perfeccionamiento de los funcionarios de la Administración General del Estado, está llevando a cabo medidas específicas a través de sus actividades formativas y selectivas, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, a efectos de “fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional del personal funcionario”, así como remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.

ACTUACIONES

Con el objetivo de promover el acceso de las mujeres al empleo público en condiciones de igualdad, mérito y capacidad, especialmente en los cuerpos o categorías en los que estas se encuentran infrarrepresentadas, se adoptan las siguientes medidas, que servirán, asimismo, de indicador de evaluación para el cumplimiento de los objetivos:

- Las convocatorias tendrán 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, y el Acuerdo del Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005 por el que se aprueba el Plan de Igualdad de Género en la Administración General del Estado.
- De conformidad con lo previsto en el Acuerdo del Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005 por el que se aprueba el Plan de Igualdad de Género en la Administración General del Estado, se señala que existe infrarrepresentación de la mujer en los Cuerpos de Gestión de Sistemas e Informática de la Administración del Estado, por ingreso libre y por promoción interna, y de Técnicos Auxiliares de Informática de la Administración del Estado.
- La composición de los tribunales y de las comisiones permanentes de selección para el acceso de las personas al empleo público se ajustará al criterio de paridad entre ambos sexos.
- Los Tribunales y Órganos de Selección de los procesos selectivos, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española, velarán por el estricto cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre ambos sexos.
- Los temarios incluyen temas relacionados con las políticas de igualdad en los términos que establece la Ley Orgánica 31/2007 y las políticas contra la violencia de género.
- En 2010, y dentro del programa de formación para directivos, está prevista la realización de un ciclo de políticas públicas que incluirá seminarios sobre políticas de igualdad y sobre la lucha contra la violencia de género, donde se analizarán las distintas políticas que se han impulsado, la transversalidad de la actuación en estas materias y la coordinación entre los diferentes actores, así como las buenas prácticas realizadas.
- Asimismo, la formación para los empleados que desempeñan funciones de gestión y apoyo administrativo, y auxiliar, incluirá cursos relativos a las medidas de promoción de la igualdad de género y prevención de la violencia de género, poniendo especial énfasis en la información y atención al público, en materias como violencia de género, discapacidad e inmigración.
- También de forma descentralizada se impartirán en Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno, cursos relativos a las materias de igualdad y prevención de la violencia de género.

- Las materias que imparte el INAP dentro de los Cursos Selectivos objeto de su competencia incluyen, y seguirán haciéndolo en 2010, la política de igualdad y lucha contra la violencia de género.

Programa 921P “ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO EN EL TERRITORIO”

Gestor: MINISTERIO Y SERVICIOS GENERALES

SITUACIÓN ACTUAL

Como consecuencia del Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género, así como del Catálogo de Medidas Urgentes contra la violencia de género, ambos aprobados por el Consejo de Ministros de 15 de diciembre de 2006, se dictó la instrucción conjunta, de 27 de febrero de 2007, de los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales, Interior y Administraciones Públicas para el seguimiento y coordinación de las actuaciones por las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno en materia de violencia de género, que crea en las Delegaciones del Gobierno una Unidad de Coordinación contra la Violencia sobre la Mujer y en las Subdelegaciones del Gobierno una Unidad contra la Violencia sobre la Mujer.

Por tanto, se constituyeron 59 Unidades de Violencia, de acuerdo con la siguiente distribución:

- 19 Unidades de Coordinación contra la Violencia sobre la mujer en las Delegaciones del Gobierno.
- 33 Unidades de Violencia contra la mujer en las Subdelegaciones del Gobierno
- 7 Unidades de Violencia contra la mujer en las Direcciones Insulares.

La finalidad de las mencionadas Unidades es la siguiente:

-Apoyo a la protección integral de las víctimas de violencia de género a través de:

- Identificar las necesidades de recursos destinados a la protección integral.
- Identificar los perfiles de mayor vulnerabilidad.

-Seguimiento individualizado, especialmente en los casos calificados de mayor riesgo, aquellos en los que se produzca la reanudación de la convivencia o cuando se deje sin efecto a solicitud de la víctima la medida cautelar de protección, aquellos en los que la mujer se encuentra en situación de especial vulnerabilidad y los que sean comunicados por la Delegación del Gobierno para la violencia de género

-Análisis e informes sobre las muertes por violencia de género.

-Informes y estadísticas con carácter periódico.

ACTUACIONES

Para el adecuado funcionamiento de estas Unidades es preciso dotar a las mismas de los medios personales y materiales necesarios.

El coste previsto para 2010 de las unidades de violencia de género asciende a 2.896.941,00 euros, imputables al capítulo I "Gastos de personal". En esta cifra no se tienen en cuenta los gastos de funcionamiento de estas unidades, puesto que están integradas en los edificios en que se ubican las sedes de Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno.

Programa. 921Q "COBERTURA INFORMATIVA"

Gestor: SECRETARÍA DE ESTADO DE COMUNICACIÓN

ACTUACIONES

Desde 2007 el Ministerio de la Presidencia, en colaboración con el Ministerio de Igualdad y la Corporación RTVE, otorga el premio institucional "Mujer y Publicidad – Crea Igualdad", destinado a premiar al mejor anuncio o campaña publicitaria comercial, emitido por cualquier cadena de televisión española de ámbito nacional que se haya destacado por promover valores de igualdad y haya proyectado una imagen igualitaria entre hombres y mujeres.

El premio es convocado con una periodicidad anual, otorgándose una cuantía máxima de 30.000 euros para la postproducción del spot premiado, financiada a partes iguales por el Ministerio de la Presidencia y por el Ministerio de Igualdad, y la financiación de la emisión del anuncio premiado hasta alcanzar un volumen de emisiones equivalente a 250.000 euros, de los que 200.000 serán aportados por el Ministerio de la Presidencia y por el Instituto de la Mujer, a razón de 100.000 euros por cada una de las citadas instituciones.

Las cuantías que corresponde aportar al Ministerio de la Presidencia, indicadas en los párrafos anteriores, se incluyen en los créditos consignados en el anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2010.

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Con este premio se pretende desarrollar una campaña de comunicación para sensibilizar a los/as ciudadanos/as en pro de la igualdad en el tratamiento de la imagen de las mujeres en la publicidad, especialmente en la que se emite por medios audiovisuales.

SITUACIÓN ACTUAL

Desde la perspectiva de funcionamiento interno de la Agencia, hay que tener en cuenta que el sector de artes gráficas, en el que se desarrolla la actividad principal de la Agencia, es un sector en el que las mujeres están subrepresentadas, el porcentaje de mujeres en la plantilla alcanza el 25,46%, frente al 74,54% de hombres.

Además sólo hay un 5% de mujeres en los niveles retributivos 1 a 4, concentrándose la mayoría en los niveles más bajos. Por Departamentos, la Imprenta Nacional acumula la mayor diferencia, su plantilla se distribuye en 83,84% de hombres (249) y 16,16% de mujeres (48). Los restantes departamentos (que podríamos encuadrar en el sector “oficinas”) alcanzan cifras casi paritarias.

ACTUACIONES

- La protección de la maternidad es uno de los objetivos de la política de personal de la Agencia, que atiende las situaciones de riesgo por embarazo sacando del turno de noche y moviendo a la futura madre de cualquier otro puesto de trabajo que represente un peligro para ella o el feto, asignándole a un puesto de trabajo acorde con su estado.
- En los procesos de promoción y selección de personal, los tribunales titulares y suplentes son paritarios, y en todos los programas se incluye el tema “Políticas de igualdad de género” con el objeto de que todo el personal conozca la normativa vigente y las políticas de desarrollo del principio de igualdad entre hombres y mujeres.
- Para mejorar la ratio mujeres/hombres en el ámbito laboral de la imprenta se propondrá en la negociación colectiva un acuerdo para que el primer criterio de desempate entre aspirantes de distinto sexo resuelva a favor de la mujer.

SECCIÓN 26. MINISTERIO DE SANIDAD Y POLÍTICA SOCIAL

Programa 231A “PLAN NACIONAL SOBRE DROGAS”**Gestor: DELEGACIÓN DEL GOBIERNO PARA EL PLAN NACIONAL SOBRE DROGAS****SITUACIÓN ACTUAL**

La incidencia actual del consumo de drogas desde una perspectiva de género y, siguiendo datos del Informe 2007 del Observatorio Español sobre Drogas, “Situación y tendencias de los problemas de drogas en España”, se deduce de los siguientes datos estadísticos:

En el año 2005 las sustancias psicoactivas más extendidas entre la población española de 15 a 64 años fueron el alcohol y el tabaco. Entre las drogas de comercio ilegal, las más extendidas fueron el cannabis, la cocaína y el éxtasis.

En cuanto a su distribución por género, excepto en el caso de los hiposedantes, la extensión del uso de drogas fue bastante mayor en los hombres que en las mujeres, especialmente en el caso de las drogas de comercio ilegal, donde la prevalencia entre los hombres fue varias veces más elevada que en las mujeres.

En la población de 15-64 años destacan las diferencias en el uso de cannabis (12,5% en hombres y 4,7% en mujeres) y de cocaína (2,5% en hombres y 0,7% en mujeres) en el periodo analizado. En cuanto a las drogas de comercio legal, la prevalencia de consumo es también mayor entre los hombres. Por ejemplo, la prevalencia de consumo de alcohol en el periodo analizado fue de 76,0% en hombres y de 52,9% en mujeres y, la de tabaco de 43,1% y 33,6%, respectivamente, en la población de 15- 64 años. El sentido de las diferencias es el mismo en la población de 15-34 años que en la de 35-64.

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

El programa 231A, “Plan Nacional sobre Drogas”, que gestiona la Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas, está dedicado íntegramente a financiar actuaciones dirigidas a la disminución del consumo de drogas y a la atención a los drogodependientes, ya sea de forma directa, mediante actividades realizadas por la propia Delegación del Gobierno, o indirectamente (el 90% del presupuesto, excluidos los gastos de personal) a través de transferencias a Comunidades Autónomas, subvenciones a Organizaciones no Gubernamentales y ayudas a Programas de investigación.

La Estrategia Nacional sobre Drogas 2009-2016 incluye, entre los principios rectores que orientan su desarrollo, el enfoque de género, señalando expresamente que “asume la responsabilidad de

incorporar esta perspectiva en todos los objetivos señalados en la Estrategia, y de hacer posible su efectividad en las acciones desarrolladas para conseguir los mismos”.

Los Planes de Acción que se elaboren en desarrollo de la Estrategia determinarán, de forma más precisa, las acciones directamente implicadas con el enfoque de género. Por ejemplo, se abordará la prevención del consumo durante los períodos de gestación y lactancia y la atención asistencial mediante programas que contemplen la especificidad del género.

No obstante, como se ha indicado, los agentes implicados en esta Estrategia son todos los integrantes del Plan Nacional sobre Drogas y quiénes llevan a cabo estas medidas son, principalmente, las Comunidades Autónomas y las Organizaciones no Gubernamentales.

Por otro lado, la Estrategia se propone impulsar la actividad investigadora en aspectos menos explorados hasta la fecha, entre los que se incluye la diferencia de género en el fenómeno de las drogodependencias.

Con independencia de cuáles sean las instituciones que tengan la responsabilidad en el desarrollo de estas actuaciones, la Delegación del Gobierno llevará a cabo, a través del sistema de evaluación previsto en la Estrategia y en los Planes de Acción, la valoración de los logros en este ámbito.

ACTUACIONES

La Delegación del Gobierno, en consonancia con los principios marcados por la Estrategia, ha incorporado en la normativa que regula la concesión de las subvenciones a las Organizaciones no Gubernamentales y de las ayudas a proyectos de Investigación, la específica valoración del enfoque de género al analizar las solicitudes presentadas.

De este modo:

- En las bases reguladoras de las subvenciones a Organizaciones no Gubernamentales se incluye, entre los criterios de valoración de los programas, la repercusión de los mismos en los ámbitos de actuación sobre drogodependencias relacionados con el género.
- En las convocatorias de concesión de estas subvenciones se considera una prioridad transversal la atención al colectivo de mujeres en los programas de prevención, sensibilización, formación y estudio. Además, se tendrá especialmente en cuenta el planteamiento de la perspectiva de género en todos los programas para los que se solicite financiación.

- En las convocatorias de ayudas a Proyectos de Investigación se consideran prioritarios los proyectos que se refieran, entre otras líneas temáticas, a investigaciones sobre aspectos epidemiológicos, clínicos y terapéuticos diferenciales entre hombres y mujeres, en relación con las adicciones. Por otra parte, en la valoración de los proyectos se tiene en cuenta que en los equipos de investigación existe una presencia equilibrada de ambos sexos.

OBJETIVOS E INDICADORES QUE MIDAN ASPECTOS RELEVANTES Y ESPECÍFICOS DE LA VISIÓN DE GÉNERO

En cuanto a los indicadores que permitan valorar la incidencia del programa desde la perspectiva de género, destacan los siguientes:

- Número de mujeres y hombres beneficiarios de los proyectos
- Número de proyectos dirigidos a mujeres drogodependientes Existencia o no de acciones positivas para mujeres
- Número de cursos, jornadas y/o seminarios donde se incorpore el género y la drogodependencia.

Programa 231F “OTROS SERVICIOS SOCIALES DEL ESTADO”

Gestor: SECRETARIA GENERAL DE POLÍTICA SOCIAL; D. G. DE POLÍTICA SOCIAL, DE LAS FAMILIAS Y DE LA INFANCIA; D. G. DE COORDINACIÓN DE POLÍTICAS SECTORIALES SOBRE DISCAPACIDAD; REAL PATRONATO SOBRE DISCAPACIDAD

SITUACIÓN ACTUAL

1. Atención a la discapacidad

Las mujeres con discapacidad son un colectivo muy diverso, ya que además de los diferentes tipos y grados de discapacidad, atraviesa todo el ciclo vital –desde niñas a mujeres mayores-, todas las clases sociales y las diferentes identidades culturales de nuestro país. Son más de dos millones las mujeres que se encuentran en situación de mayor vulnerabilidad y muchas de ellas en riesgo de exclusión social. De ellas, alrededor de medio millón, viven recluidas en sus domicilios sin apenas poder de decisión ni participación en los ámbitos laboral o público, y posibilidad de llevar una vida autónoma, con carencias de carácter asistencial, agravadas por la edad avanzada y por asumir casi en exclusiva la función de cuidadoras de sus progenitores.

Los datos sobre las personas con discapacidad, extraídos del Estudio de Indicadores y Análisis de la situación de las personas con discapacidad con análisis de género (2007), aportan una situación de desventaja de las mujeres frente a la sociedad y frente a los hombres con discapacidad. Esta afirmación se extrae de las siguientes estadísticas:

- Educación: el analfabetismo, casi erradicado en nuestro país (1% de la población), afecta a un 8% de personas con discapacidad, con mayor incidencia en las mujeres. El 74,79%, de las mujeres con discapacidad o carece de estudios o sólo tiene estudios primarios.

Empleo: el porcentaje de personas con discapacidad que se encuentra inactiva es de un 66% frente a un 30% de la población general. En cuanto a los activos ocupados, son más del doble quienes no tienen una discapacidad: un 62% de ellos, frente a un 29% de las personas con discapacidad. La diferencia entre sexos es acusada: el 33% de los hombres con discapacidad, son activos ocupados, frente al 78% de los hombres sin discapacidad; las mujeres con discapacidad activas ocupadas, representan un 22% frente al 47% del total de mujeres ocupadas.

- Poder y participación: La presencia de personas con discapacidad en centros de decisión y poder es prácticamente inexistente, por lo que su participación en centros de poder es en el movimiento asociativo de discapacidad, donde se reproduce los esquemas patriarcales de la sociedad - predominio masculino, que ostentan los cargos de mayor categoría jerárquica (presidencia y vicepresidencia) y relega a las mujeres a cargos de secretaría y vocalías.

- Abusos y violencia: Los comportamientos agresivos que se ejercen contra éstas personas pueden ser de carácter pasivo (descuido en su atención, decidir por ellas en temas que les afectan, aunque estén plenamente capacitadas para ello, impedir o disuadir a acceder a estudios o empleos) y activo, (ridiculizarlas, mofarse de ellas, explotarlas o agredirlas). Surgen como consecuencia de su vulnerabilidad, y a veces en una mala interpretación de sobreprotección en la que viven.

- Dependencia: En nuestro país 1.125.190 personas (datos Libro Blanco del IMSERSO) necesitan de ayuda de otra persona para realizar los actos fundamentales de la vida y suponen un 32% de las personas con discapacidad. El modelo de atención está basado mayoritariamente en cuidados informales -un 80%, aproximadamente, de personas dependientes son cuidadas en su domicilio por sus familiares, (fundamentalmente las mujeres): Así, es la madre la que cuida a un 31% de los hombres y un 20% de las mujeres, y el padre, el que cuida a un 4% de los varones y un 1% de las mujeres. En el caso de que la persona cuidadora sea el cónyuge, (23%) bajo esta figura neutra, la mayoría son igualmente las mujeres quienes les atienden y cuidan.

2. Fomento del Voluntariado

Desde la perspectiva de género, fomentar el voluntariado reviste una gran importancia teniendo en cuenta los siguientes datos:

- El porcentaje de mujeres que vive por debajo del umbral de la pobreza es siempre superior al que corresponde a los hombres.

- La tasa de paro femenina supera a la masculina. En el cuarto trimestre del año 2008, la de las mujeres fue de un 15,14%, frente a la de los varones que alcanzó el 12,96%.
- La proporción de hombres mayores de 45 años con niveles educativos bajos es mucho menor que la de mujeres de igual edad.
- El colectivo de personas mayores es, mayoritariamente femenino. En el año 2008, el 61,46% de las personas mayores de 80 eran mujeres, alcanzando el 69,16% si su edad era superior a 85 años.
- Según el avance de resultados de la Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situación de Dependencia (EDAD), correspondiente al año 2008, las mujeres con discapacidad constituyen el 59,77% del total de personas con discapacidad.
- Según el último Censo de Población y Viviendas, el 10% del total de los hogares españoles son monoparentales. En el cuarto trimestre del pasado año 2008, el número de hogares monoparentales era de 388.600, de los que el 86,07% la persona de referencia era mujer.
- En cuanto a la violencia de género, el año 2007, se produjeron 5,81 veces más denuncias de mujeres maltratadas que de hombres.
- En diciembre de 2007, el 38,65% de los afiliados extranjeros a la Seguridad Social eran mujeres.
- El fenómeno de la prostitución ha experimentado cambios importantes en los últimos años, entre ellos el producido por la llegada de población inmigrante

3. Inclusión Social

El Programa de Desarrollo Gitano, -creado por la Proposición no de Ley de 3 de octubre de 1985 del Congreso de los Diputados-, desarrolló en 1989, un plan de intervención para el desarrollo social y la mejora de la calidad de vida de los gitanos y las gitanas españoles.

Los proyectos para la atención, prevención de la marginación e inserción del Pueblo gitano, tienen como característica principal su integralidad, de forma que en ellos se realizan actividades simultáneas de intervención social en las áreas de acción social, de educación (preferentemente las de apoyo y seguimiento escolar), de formación-empleo, salud, de vivienda y hábitat así como de participación social y de promoción de la convivencia ciudadana. Estos proyectos están gestionados por las Comunidades Autónomas, Corporaciones Locales o entes públicos de carácter local y van dirigidos a las comunidades gitanas vulnerables, en situación o en riesgo de exclusión social, con actividades diferenciadas para hombres y mujeres gitanas, especialmente en las áreas de acción social, de educación y de salud. Según datos la Memoria de Evaluación de 2007 del Programa de

Desarrollo Gitano, hay que destacar que el número de mujeres gitanas usuarias de los proyectos es superior al de los hombres, de manera que el 53,56% de los usuarios, son mujeres.

Por otro lado, hay que destacar el desarrollo de prestaciones básicas de servicios sociales de corporaciones locales o Plan concertado, que tiene como finalidad el mantenimiento y desarrollo de la Red de servicios sociales de atención primaria, gestionada por las corporaciones locales, y el apoyo a éstas tanto en el desarrollo de sus competencias –atribuidas por la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local como en las respectivas leyes autonómicas de servicios sociales-, mediante la cofinanciación de proyectos. Según datos del Sistema de Información de Usuarios de Servicios Sociales (SIUSS) del año 2007, el porcentaje de usuarias es el 60%.

FINALIDAD, ACTUACIONES E INDICADORES DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

1. Atención a la discapacidad

Finalidad:

El objetivo de esta actuación es fomentar la autonomía de las personas con discapacidad, así como reequilibrar la situación entre mujeres y hombres de este colectivo. El marco legal de referencia de las actuaciones de este programa presupuestario se encuentra en la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, donde se regulan las condiciones básicas de accesibilidad en cada uno de sus ámbitos de intervención: telecomunicaciones y sociedad de la información, espacios públicos urbanizados, infraestructuras y edificación, transportes, bienes y servicios a disposición del público y relaciones con las Administraciones públicas. Además, en desarrollo de dicha ley, el I Plan Nacional de Accesibilidad 2004-2012 tiene como objetivo principal alcanzar la accesibilidad universal de todos los entornos, productos y servicios para superar las barreras que discriminan a las personas con discapacidad y el Plan de Acción para Mujeres con Discapacidad promueve la autonomía y la participación en todos los ámbitos de la igualdad de oportunidades y la prevención de la violencia de las mujeres con discapacidad.

Actuaciones:

La consecución de los objetivos de este Programa, desde la perspectiva de género, se llevará a cabo a través de las siguientes acciones:

- Adopción de medidas de acción positiva, incluyendo, como criterio prioritario de selección de programas de subvenciones (crédito de gestión para proyectos de ONGs y Comunidades Autónomas), los proyectos dirigidos a mujeres con discapacidad.

- Incorporación del género y de la discapacidad en la actividad cotidiana de profesionales que trabajan en los servicios públicos y en ONGs del sector y de otros, a través de cursos y jornadas para la sensibilización y formación en discapacidad y género.
- Incorporación, como criterio de actuación, del género y de la discapacidad en los proyectos de cooperación internacional promovidos por la Secretaría General.
- Y exigencia de realizar la elaboración estadística de todos los datos de los proyectos y todas las actuaciones que se llevan a cabo, desagregados por sexos y análisis de género

Por otro lado, las actividades que realiza el Real Patronato sobre Discapacidad se enmarcan en las 7 líneas estratégicas de actuación del Organismo, establecidas en el año 2004:

- 1- Accesibilidad Universal de las personas con discapacidad.
- 2- Apoyo a los alumnos con discapacidad en el acceso a la Educación Superior.
- 3- Sistema de Información y Documentación sobre la discapacidad en España.
- 4- Observatorio Estatal de la Discapacidad encargado del estudio de la realidad social, tendencias y perspectiva de la discapacidad y que estará en contacto con el universo global virtual e informativo de los colectivos, tanto de las personas con discapacidad como de sus familias.
- 5- Grupos de expertos.
- 6- Adecuación tecnológica según el principio de Diseño para todos.
- 7- Coordinación de los programas de accesibilidad a los medios audiovisuales a personas con discapacidad sensorial.

Todas estas actuaciones van dirigidas a personas con discapacidad, tanto mujeres como hombres, por lo que su impacto tendrá una incidencia proporcional sobre ambos. No obstante, merece destacar que desde el Real Patronato sobre Discapacidad se cuenta con una comisión de expertos “mujer con discapacidad”, que se enmarca dentro del “Estudio sobre Género y Discapacidad: Análisis de la situación de las personas con discapacidad, con enfoque de género”.

Indicadores:

En cuanto a los indicadores que permitan valorar la incidencia del programa desde la perspectiva de género, destacan los siguientes:

Número de mujeres y hombres beneficiarios de los proyectos

Número de proyectos dirigidos a mujeres con discapacidad.

Existencia o no de acciones positivas para mujeres (medidas de conciliación, promoción de mujeres a cargos directivos en las asociaciones).

Número de cursos, jornadas y/o seminarios donde se incorpore el género y la discapacidad.

Seguimiento de los cargos de los ONGs.

Existencia de área de mujer en las organizaciones con discapacidad.

2. Fomento del Voluntariado

Finalidad:El objetivo de esta actuación es impulsar la actividad solidaria de la ciudadanía y el fortalecimiento del Tercer Sector de Acción Social en España, de acuerdo a lo establecido en la Ley 6/1996, de 15 de enero, del Voluntariado, en desarrollo de Plan Estatal del Voluntariado – Congreso Estatal del Voluntariado.

Hasta el año 2008 han venido participando todas las comunidades autónomas (excepto Navarra y País Vasco) y las ciudades de Ceuta y de Melilla, dando cobertura a toda la población de dichos territorios, indistintamente sobre hombres y mujeres. En la actualidad, y desde el año 2009, el crédito que se asigna para el desarrollo del Plan del Voluntariado se efectúa a la Comunidad Autónoma que organiza el Congreso Estatal del Voluntariado.

Actuaciones:

El Congreso Estatal del Voluntariado, de carácter anual, es el foro nacional de referencia que congrega a todos los sectores relacionados con el ámbito de la solidaridad (ONG's, Administraciones Públicas, Universidad, empresariado, medios de comunicación), constituyendo un importante espacio de encuentro, reflexión y debate en torno a los problemas que afectan y preocupan al movimiento voluntario y a las entidades sociales de nuestro país.

Indicadores:

En cuanto a los indicadores, las Comunidades Autónomas y las Ciudades de Ceuta y de Melilla han venido presentando al Ministerio una memoria de ejecución de los proyectos, lo que permite elaborar una memoria de resultados del Plan Estatal del Voluntariado.

No obstante, dichos indicadores no se han venido desagregando por sexo, por lo que se desconoce el impacto real de género derivado del desarrollo del Plan Estatal del Voluntariado – Congreso Estatal del Voluntariado.

En cuanto a los indicadores que permitan valorar la incidencia del programa desde la perspectiva de género, destacan los siguientes:

- Número de mujeres y hombres beneficiarios de los proyectos.
- Número de proyectos dirigidos a mujeres.
- Existencia o no de acciones positivas para mujeres
- Número de cursos, jornadas y/o seminarios donde se incorpore el género y la exclusión social.

3. Inclusión Social

Finalidad:

Las actuaciones del programa en inclusión social van desde el impulso de políticas públicas para la promoción y mejora de las condiciones de vida de la población gitana a la cooperación con las Comunidades Autónomas y Corporaciones Locales para la promoción de los servicios sociales de atención primaria.

Indicadores:

En cuanto a los indicadores, las Comunidades Autónomas y la Ciudad de Melilla presentan unas fichas de evaluación de los proyectos financiados, que permite elaborar una memoria anual de resultados con datos económicos, de personal (desagregados por etnia), de usuarios y usuarias (hombre, mujeres y familias), tipo de actividades por áreas, etc. Está pendiente de diseñarse una aplicación informática que permita la explotación de los datos de estos proyectos a partir de nuevos soportes de información.

En cuanto al desarrollo de prestaciones básicas de servicios sociales de corporaciones locales o Plan concertado, tiene como finalidad el mantenimiento y desarrollo de la Red de servicios sociales de atención primaria, gestionada por las corporaciones locales, y el apoyo a éstas tanto en el desarrollo de sus competencias –atribuidas por la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local como en las respectivas leyes autonómicas de servicios sociales-, mediante la cofinanciación de proyectos que tienen los siguientes objetivos:

- a) Proporcionar a las ciudadanas y a los ciudadanos servicios sociales adecuados que permitan la cobertura de sus necesidades básicas.
- b) Dotar de apoyo económico y asistencia técnica a las corporaciones locales para el desarrollo de sus competencias.
- c) Consolidar y ampliar la red básica de servicios sociales municipales, para desarrollar las prestaciones de servicios sociales de atención primaria, entre las que se encuentran la ayuda a domicilio y la teleasistencia, previstas en el catálogo de servicios de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en situación de dependencia.

Los proyectos a cofinanciar tienen como finalidad la dotación y mantenimiento de cualquiera de los siguientes tipos de centros a los que pueden acudir tanto hombres como mujeres: Centros de servicios sociales (y equipamientos complementarios: servicios de información, comedores, centros de día, etc.), albergues y centros de acogida (de mujer, de menores y polivalentes). Las prestaciones

básicas de información, orientación y valoración; ayuda a domicilio y a la unidad de convivencia, alojamiento alternativo, prevención e inserción social así como fomento de la solidaridad y la cooperación social, se desarrollan a través de los citados tipos de centros. También se realizan actuaciones de fomento de la solidaridad, voluntariado y cooperación social.

En cuanto a los indicadores de impacto, los resultados de los proyectos se vuelcan en una aplicación informática específica (PBSS), que se utiliza como herramienta de gestión del programa, que permite la elaboración de una memoria de resultados de cada ejercicio. La memoria recoge datos económicos, de personal, de población, cobertura, usuarios de los centros y de las prestaciones básicas, etc. Esta aplicación está pendiente de modificación para su actualización informática y para la obtención de datos desagregados por sexo, entre otros cambios necesarios. No obstante, los resultados que se pretenden obtener son:

Atender las necesidades sociales de las mujeres usuarias de estos programas en distintas áreas y y facilitar su acceso normalizado a los sistemas normalizados de protección social.

Atender las necesidades de formación y empleabilidad.

Programa 231G “ATENCIÓN A LA INFANCIA Y A LA FAMILIA”
Gestor: D.G. DE POLÍTICA SOCIAL, FAMILIAS Y DEPENDENCIA

SITUACIÓN ACTUAL.

Atención a la Infancia

La situación actual de la infancia en España desde la óptica de género, está reflejada en diversos estudios y publicaciones, algunos de los cuales han sido realizados desde la Dirección General de Política Social, de las Familias y de la Infancia. Destacar el capítulo dedicado a “Género” en el “Infancia en cifras”, publicado en el año 2007. Respecto a las estadísticas, algunos datos están desagregados por género y se trabaja para conseguir toda la estadística referente a infancia.

Se considera por tanto infancia el conjunto de población inferior a los 17 años. Este colectivo representa en la actualidad el 17,3% de la población. Siendo inferior el número de mujeres que de hombres, ya que nacen menos niñas que niños.

Ayudas a las familias

En el ámbito de promoción y protección de las familias, la finalidad es alcanzar un reparto más igualitario de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, fomentando la corresponsabilidad y optando por una política más basada en la promoción de servicios que de prestaciones o permisos por razones familiares. En este sentido, es sobradamente conocido el sesgo

de género que tienen en nuestra sociedad las responsabilidades familiares: Las mujeres siguen constituyendo el fundamento del funcionamiento práctico de los hogares al persistir en el reparto de tareas domésticas y de cuidado familiar una desigualdad entre hombres y mujeres que es preciso seguir recortando, a pesar del cambio formal de paradigma según el cual se reconoce como modelo ideal el reparto igualitario de responsabilidades entre la pareja.

Por otra parte, los problemas de conciliación de la vida familiar y laboral que se derivan del proceso de incorporación creciente de las mujeres al trabajo retribuido y del mantenimiento de sus responsabilidades familiares sin un reparto suficiente con sus parejas, tienen una dimensión de género indudable, aunque la perspectiva de esta cuestión en este programa vaya más allá de la de género y pretende abordar la cuestión desde una visión global como sociedad, implicando en la gestión de la conciliación a todos los agentes afectados.

El uso, en un porcentaje elevadísimo, por parte de las madres trabajadoras 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.

Algunos de los colectivos familiares que son objeto de atención por este programa están fuertemente feminizados, destacando el de familias monoparentales. Prácticamente, 9 de cada 10 familias constituidas por un solo adulto con hijos menores a cargo tiene al frente una mujer. Dentro de las situaciones de monoparentalidad (que suponen cerca del 10% del total de los hogares españoles, según el último Censo de Población y Viviendas), deben distinguirse al menos tres situaciones, relacionadas con el estado civil: personas viudas, personas separadas o divorciadas y personas solteras. Cada una de estas situaciones plantea problemáticas diferenciadas, constituyendo las de mayor vulnerabilidad las madres solteras, especialmente cuando carecen de una red de apoyo familiar o social.

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

El programa 231G “Atención a la Infancia y a las Familias”, gestionado por la Dirección General de Política Social, Familias y Dependencia, comprende tanto el impulso de programas de actuación referidos a la atención y protección de la infancia, como programas de apoyo e incremento de la calidad de vida de las familias en su diversidad, y una mayor atención a las que se encuentran en situaciones de especial dificultad o vulnerabilidad social.

Atención a la infancia

En la actualidad, el marco normativo de dichas actuaciones se fundamenta en el Plan Estratégico Nacional de Infancia y Adolescencia 2006 – 2009, elaborado con amplio consenso entre agentes

sociales en el seno del Observatorio de la Infancia, es un referente estatal sobre las políticas de Infancia.

Como no podía ser de otra manera, el Plan Estratégico se sustenta en los principios normativos de la Convención de los Derechos del Niño, vigente en España desde 1991. Entre dichos principios destaca 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.

El propio Plan Estratégico señala que “no podemos olvidar la importancia de mantener un enfoque de género. En el trabajo con infancia y sus familias debe perseguirse una participación equitativa en la toma de decisiones de las niñas y los niños, no debiéndose asignar roles estereotipados. Se debe educar desde un modelo de educación no sexista que tenga en cuenta sus necesidades y su futuro papel en nuestra sociedad, respetando las necesidades diferenciales que puedan existir”.

Si el objetivo del programa es el impulso, análisis, elaboración, coordinación y seguimiento de los programas de actuación en materia de protección y promoción de la infancia y de prevención de las situaciones de dificultades o conflicto social de este colectivo, la aplicación de la óptica de género implica analizar 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 ejemplo, según los datos de la Secretaria de Estado de Seguridad del Ministerio del Interior, la mayoría de los menores víctimas de violencia en el ámbito familiar y de menores víctimas de delitos contra la indemnidad y libertad sexual son niñas. Este dato viene siendo una constante de forma permanente. En este sentido, el objetivo de los programas sociales aquí presupuestados sería apoyar tanto a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, como a otras Administraciones Públicas y Organizaciones no Gubernamentales, 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.

Ayudas a las familias

En el ámbito de la promoción y protección de las familias, la finalidad es alcanzar un reparto más igualitario de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, fomentando la corresponsabilidad y optando por una política más basada en la promoción de servicios que de prestaciones o permisos por razones familiares.

No obstante, los servicios de apoyo a las familias, tienen un carácter más neutral desde el punto de vista de género, ya que facilitan por igual a madres y padres la conciliación entre vida laboral, familiar y personal. Este es el caso del apoyo a los servicios de atención a la primera infancia (0-3 años), que se atiende también desde este programa, que debe garantizar asimismo una atención de calidad a los más pequeños para garantizarles sus derechos.

La línea de actuación de sensibilización en los valores del reparto igualitario, la corresponsabilidad, en relación con las tareas domésticas, de cuidado y atención de familiares es también preferente desde la óptica de género para este programa.

OBJETIVOS E INDICADORES QUE MIDAN ASPECTOS RELEVANTES Y ESPECÍFICOS DE LA VISIÓN DE GÉNERO.

- Los objetivos de este programa se relacionan con:

El artículo 14.7 y 8 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres

Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2012): eje 3: “Corresponsabilidad”

Plan Estratégico Nacional de Infancia y Adolescencia 2006 – 2009

Atención a la infancia

En cuanto a los indicadores que permitan medir la incidencia del programa desde la perspectiva de género, se debe señalar que el Plan Estratégico Nacional de Infancia y Adolescencia contiene tanto en sus objetivos como en sus indicadores múltiples referencias a la cuestión de género.

Así, buena parte de sus 101 indicadores están desglosados en función del género.

En la actualidad, se está procediendo a la evaluación final de citado Plan y merece la pena destacar que el resultado de la evaluación del impacto de género del Plan Estratégico Nacional de Infancia y Adolescencia, se incorporará a las medidas del II Plan Estratégico Nacional de Infancia y Adolescencia.

Como indicadores concretos, en el ámbito de aplicación de este programa presupuestario, podemos señalar las siguientes:

-Número de cursos de formación dirigidos a profesionales de las Administraciones Públicas sobre protección a la Infancia.

-Número de niños y niñas beneficiarios de programas sociales en el área de infancia con cargo a la convocatoria del IRPF.

-Número de niños y niñas en el Registro online Unificado de casos de Maltrato Infantil (Ministerio de Sanidad y Política Social en colaboración con las Comunidades Autónomas).

Como objetivo específico a desarrollar pretendemos incluir la desagregación por sexo de los datos de menores con medidas de protección, menores con medida judicial y adopciones internacionales.

Ayudas a las familias

Desde la perspectiva de las familias, hay muchos indicadores que pueden ayudar a medir el impacto de género en estas actuaciones:

- Modelos familiares:

- Familias monoparentales

según estado civil de la persona de referencia

según actividad económica de la persona de referencia

según número de hijos de la persona de referencia

según grupos de edad de la persona de referencia

- Familias monoparentales cuya persona principal es mujer, según actividad económica y estado civil

- Población ocupada según su estructura familiar (con desglose de género)

- Usos del tiempo por género (necesidades personales, trabajo doméstico, educación, ocio y trabajo remunerado)

- Conciliación de vida familiar y laboral (excedencias por cuidado de hijos o de familiares, permisos de maternidad y paternidad, suspensiones de trabajo por riesgos durante embarazo o lactancia, índice general de dependencia, población ocupada por situación profesional y tipo de jornada, alumnado usuario de servicio de comedor y de guardería antes del horario de apertura, número de menores de 3 años con plaza en escuela infantil o similar)

Programa 311M “DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE SANIDAD”

GESTOR: GABINETE MINISTRA,;GABINETE SUBSECRETARÍA; D.G. RECURSOS HUMANOS Y SERVICIOS ECONÓMICO-PRESUPUESTARIOS; SECRETARÍA GENERAL TÉCNICA

SITUACIÓN ACTUAL

En la actualidad, la distribución por sexos del personal adscrito al Ministerio de Sanidad y Política Social es de 349 hombres y 738 mujeres, sin contar el nuevo personal adscrito de la Secretaría General de Política Social.

ACTUACIONES

El programa comprende un conjunto de actuaciones de apoyo técnico y jurídico a los centros de decisión y de gestión de los servicios generales del Departamento, a fin de facilitar la consecución de las directrices generales del Ministerio.

Se trata, en principio, de un conjunto de actuaciones sin incidencia directa sobre mujeres y hombres, más allá del 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.

Sí se debe subrayar que la Dirección General de Recursos Humanos y Servicios Económico-Presupuestarios tiene encomendada la función de velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, a través de la adscripción de la Unidad de Igualdad del Departamento, que ejerce las funciones previstas en el artículo 77 de la Ley Orgánica 3/2007, y en particular.

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

Por otro lado, otra de las actuaciones de mayor relevancia que se van a desarrollar con este programa presupuestario será con motivo de la Presidencia Española de la Unión Europea, que tendrá lugar durante el primer semestre de 2010. Precisamente, entre las prioridades anunciadas figura la mejora de la prestación sanitaria a través de la reducción de las desigualdades, la profundización de la Europa Social y la lucha contra la violencia de género.

Programa 3110 “COHESIÓN Y CALIDAD DEL SISTEMA NACIONAL DE SALUD”

Gestor: DELEGACIÓN DEL GOBIERNO PARA EL PLAN NACIONAL SOBRE DROGAS; D.G DE ORDENACIÓN PROFESIONAL Y COHESIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE SALUD Y ALTA INSPECCIÓN DE CALIDAD.

SITUACIÓN ACTUAL

Siguiendo datos del Barómetro Sanitario 2008 (publicado el 7 de abril de 2009), el 25,5% de los hombres y el 30,5% de las mujeres, considera la sanidad como una de las áreas de mayor interés. Por otro lado, el 50,1% de los hombres y el 47,7% de las mujeres, considera que el Sistema Nacional de Salud funciona bien.

Sin duda, para garantizar la calidad, la innovación, la equidad y la seguridad del Sistema Nacional de Salud en todo el territorio español son imprescindibles las políticas de cohesión. Este es el objeto de las Estrategias de Salud, que son una de las herramientas de las que se ha dotado el Ministerio de Sanidad y Política Social para avanzar en la cohesión y equidad de las prestaciones sanitarias, con la finalidad de garantizar el acceso de todos los ciudadanos, en condiciones de igualdad, a las actuaciones y procedimientos que se han demostrado efectivos en la mejora de la salud y la calidad de la vida y sobre las que hay consenso en cuanto a su eficacia.

Las Estrategias y los criterios de reparto, a través de subvenciones a Comunidades Autónomas, son acordadas por el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud. Entre las actividades financiadas en los acuerdos del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud se inscriben las estrategias de fomento de la equidad, a través de actuaciones de prevención y atención sanitaria integral a la violencia de género y, la Estrategia de atención al parto normal.

La natalidad en España, tras una fase decreciente en las últimas décadas, ha comenzado a incrementarse, gracias, entre otros factores, a los nacimientos que proceden de mujeres extranjeras residentes en nuestro país. La proporción de partos de mujeres inmigrantes oscila aproximadamente entre el 20 y el 50% de todos los partos atendidos por hospitales públicos. Por ello, la atención perinatal a estas mujeres precisa de esfuerzos específicos que les faciliten el acceso y uso adecuado de los servicios, así como a los profesionales la mejor comprensión de sus culturas.

Por otro lado, las demás Estrategias de Salud, como son las relativas al Cáncer, Cardiopatía Isquémica, Diabetes, Salud Mental, Cuidados Paliativos, Seguridad del Paciente o Accidente Vascular cerebral, si bien no tienen una orientación de promover la igualdad entre mujeres y hombres, sí cuentan en su elaboración y evaluación con la perspectiva de género, en la medida en que dichas enfermedades inciden de manera diferenciada sobre hombres y mujeres. Así, por citar algún ejemplo, según datos del Instituto de Información Sanitaria de la Agencia de Calidad:

- El cáncer, que constituye la segunda causa de muerte en España, después de las enfermedades cardiovasculares (en el año 2006, las defunciones por tumores malignos representaron el 26,5% del total de las muertes), alcanza la siguiente distribución: 31,6% hombres y 20,8% mujeres. Por otro lado, el principal tumor maligno en la mujer es el cáncer de mama, que produjo el 16 % de las muertes por cáncer en la mujer.

- La enfermedad isquémica del corazón origina la tercera parte de las defunciones por el conjunto de enfermedades cardiovasculares. En 2006, el 31% de las muertes por enfermedades cardiovasculares en España fueron debidas a enfermedad isquémica del corazón. En hombres, las defunciones por enfermedad isquémica del corazón ese año representaron el 38% de las defunciones por enfermedades cardiovasculares, mientras que en mujeres representaron el 24% de las defunciones por enfermedades cardiovasculares. No obstante, en hombres la mortalidad prematura por enfermedad isquémica del corazón constituye todavía un importante problema de salud. Mientras que en 2006 el 44% de las defunciones por enfermedad isquémica del corazón en hombres se producían antes de los 75 años, en las mujeres esa cifra era sólo del 16%.

- Las enfermedades cerebrovasculares representan casi el 30% de las defunciones por el conjunto de enfermedades cardiovasculares. En 2006, se produjeron 32.900 muertes por enfermedades cerebrovasculares en España. En hombres, las defunciones por enfermedades cerebrovasculares ese año representaron el 25% de las defunciones por enfermedades cardiovasculares, mientras que en mujeres representaron el 29% de las defunciones por enfermedades cardiovasculares. Las defunciones por estas enfermedades se producen mayoritariamente en personas de 75 años de edad y mayores, sobre todo en mujeres.

ACTUACIONES

Las actuaciones financiadas por este programa, desde la perspectiva de género, se pueden agrupar en dos líneas:

a) Por un lado, las Estrategias de Salud, cuyas líneas de definición y de financiación a través de criterios de reparto entre Comunidades Autónomas se realiza en el seno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud. Destacan: Entre las actividades financiadas en los acuerdos del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud se inscriben las estrategias de fomento de la equidad, a través de actuaciones de prevención y atención sanitaria integral a la violencia de género y, la Estrategia de atención al parto normal, que busca mejorar la calidad asistencial y mantener los niveles de seguridad actuales, reorientando la atención hacia una menor medicalización e intervención, garantizando la continuidad del proceso y participación de las gestantes y, centrada en las necesidades de cada mujer. Además, se ha incorporado en los programas formativos de las especialidades médicas la perspectiva de la multiculturalidad, con el objetivo de afrontar la diversidad cultural en la salud perinatal.

Como ya se ha indicado, otras de las Estrategias de Salud, como son las relativas al Cáncer, Cardiopatía Isquémica, Diabetes, Salud Mental, Cuidados Paliativos, Seguridad del Paciente o Accidente Vascular cerebral, no tienen una orientación de promover la igualdad entre mujeres y hombres, si bien sí cuentan en su elaboración y evaluación con la perspectiva de género, en la medida en que dichas enfermedades inciden de manera diferenciada sobre hombres y mujeres.

b) Por otro lado, en este programa deben destacarse las actuaciones del Observatorio de Salud de la Mujer, incardinada dentro del cuarto eje del Plan de Calidad del Sistema Nacional de Salud: fomento de la equidad.

El Observatorio de Salud de la Mujer, creado en el 2004, con un enfoque multidisciplinar, desarrolla iniciativas para potenciar la información, la educación y el análisis, con la finalidad de promover, en colaboración con las Comunidades Autónomas y el resto de agentes sanitarios, una mejora de la salud y de la calidad de vida para las mujeres, prestando especial atención a las desigualdades de género en la atención sanitaria. Como herramientas más destacadas puede mencionarse la Guía de recomendaciones para la inclusión del enfoque de género en programas de salud.

En cuanto a la violencia de género, el cumplimiento de los compromisos sanitarios para el desarrollo de la Ley sobre Violencia de Género, se llevan a cabo actuaciones para la prevención, y sobre todo para la atención sanitaria de calidad a las mujeres que sufren esta situación. La mayoría se realizan a través de la Comisión contra la violencia de género del Consejo Interterritorial, en colaboración con las comunidades autónomas. Entre ellas, figuran los informes anuales sobre atención sanitaria a la violencia de género en el Sistema Nacional de Salud y la elaboración del protocolo común de atención sanitaria a la violencia de género. Este último constituye un acuerdo sobre el conjunto básico de indicadores y sobre los criterios de calidad para la formación del personal sanitario.

Todas las actuaciones que se realizan en violencia de género se coordinan con el resto de administraciones públicas implicadas a través del Observatorio Estatal de Violencia de Género, de la Delegación especial del Gobierno para la violencia contra las mujeres, del Ministerio de Igualdad.

En la actualidad, está trabajando en el desarrollo de la Estrategia de salud sexual y reproductiva del Sistema Nacional de Salud, sobre la experiencia de la Estrategia de Atención al parto Normal y de la revisión del conocimiento científico y de las necesidades para mejorar la calidad de la atención del embarazo, puerperio y al ser recién nacido.

En definitiva, este programa desarrolla una actividad cuyo impacto sobre el colectivo de las mujeres, si bien no puede cuantificarse, tiene un alcance indudablemente alto sobre este colectivo.

OBSERVACIONES

En general, las actuaciones del programa están dando resultados muy positivos, porque permite el desarrollo de nuevos proyectos (por citar un ejemplo, se ha creado y financiado, con el Instituto de Salud Carlos III, una línea específica de salud y género para las convocatorias de proyectos y la evaluación de tecnologías y servicios de salud, lo que ha permitido generar conocimiento de género en estas áreas y apoyar al desarrollo de equipos de investigación interesados en estos temas)

Programa 313A “OFERTA USO RACIONAL DE MEDICAMENTOS Y PRODUCTOS SANITARIOS”

Gestor: D.G. DE FARMACIA Y PRODUCTOS SANITARIOS; AGENCIA ESPAÑOLA DE MEDICAMENTOS Y PRODUCTOS SANITARIOS

SITUACIÓN ACTUAL.

La Dirección General de Farmacia y Productos Sanitarios es el órgano al que corresponde la dirección, desarrollo y ejecución de la política farmacéutica, así como el ejercicio de las funciones que competen al Estado en materia de financiación pública y fijación del precio de los medicamentos y productos sanitarios, y las condiciones especiales de prescripción y dispensación de medicamentos en el Sistema Nacional de Salud, en particular el establecimiento de visados previos a la dispensación. Le corresponde asimismo, ejercer la potestad sancionadora cuando realice funciones inspectoras.

Además, en el marco de la **Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud**, establece los criterios generales y comunes para el desarrollo de la colaboración de las oficinas de farmacia, por medio de conciertos que garanticen a los ciudadanos la dispensación en condiciones de igualdad efectiva en todo el territorio nacional, independientemente de su comunidad autónoma de residencia.

La Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios (AEMPS) es el organismo que garantiza a los ciudadanos la calidad, seguridad y eficacia de los medicamentos y productos sanitarios que se comercializan en España, asumiendo como autoridad sanitaria, las responsabilidades sobre medicamentos y productos sanitarios que la Constitución Española atribuye en exclusiva a la Administración General del Estado. Para ello, desarrolla un amplio abanico de actividades que incluyen, entre otras, la autorización e inspección de los laboratorios farmacéuticos, de los medicamentos y productos sanitarios tras comprobar sus condiciones de calidad, seguridad y eficacia, la autorización de sus condiciones de uso, de la investigación clínica con medicamentos y productos sanitarios, la vigilancia de las reacciones adversas que ocurren durante su uso, la continua

evaluación del balance beneficio-riesgo de todos los medicamentos que están en el mercado o las actuaciones contra los medicamentos, productos sanitarios o cosméticos ilegales o falsificados

Así pues, se trata de un conjunto de actuaciones cuyo impacto no incide directamente sobre las personas, desde un punto de vista de género, más allá de la incidencia proporcional sobre mujeres y hombres, en la medida en que tiene implícito el acceso en condiciones de igualdad a las mismas.

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

El objetivo del programa es impulsar las competencias del Estado en materia de política farmacéutica de medicamentos y de productos sanitarios.

Por tanto, no se relaciona con los objetivos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, más allá de la aplicación de los principios generales de intervención de los poderes públicos recogidos en el **artículo 14** de la **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres**.

ACTUACIONES

El programa 313A, "Oferta y Uso racional de Medicamentos y Productos Sanitarios", gestionado por la Dirección General de Farmacia y Productos Sanitarios y por la Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios, responde a la obligación de la Administración Sanitaria del Estado de diseñar y definir las líneas maestras de la política farmacéutica de medicamentos y de productos sanitarios, a través de las siguientes actuaciones:

- Fomentar el uso racional de los medicamentos.
- Evaluar, analizar y controlar los medicamentos de uso humano, de uso veterinario y los productos sanitarios.
- Promover una adecuada utilización de los recursos financieros destinados a la prestación farmacéutica pública.
- Llevar a cabo la intervención de los precios de las especialidades farmacéuticas y, gestionar el control sobre la prestación farmacéutica del Sistema Nacional de Salud.

Programa 313B “SALUD PÚBLICA Y SANIDAD EXTERIOR”

Gestor: D. G. DE SALUD PÚBLICA Y SANIDAD EXTERIOR

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

El programa 313B “Salud Pública y Sanidad Exterior”, gestionado por la Dirección General de Salud Pública y Sanidad Exterior, constituye el programa de política sanitaria que permite el ejercicio de las funciones de autoridad en el ámbito de salud, es decir, en materia de información epidemiológica, promoción de la salud, y prevención de las enfermedades, sanidad exterior y control sanitario del medio ambiente.

La finalidad del Programa desde la perspectiva de género se relaciona con:

- El artículo 27 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres: “integración del principio de igualdad en la política de salud”
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2012): eje 7 “Salud “ y eje 10 “Violencia”
- Plan de Calidad del Sistema Nacional de Salud: Eje 4 EQUIDAD: “analizar las políticas de salud y proponer acciones para reducir las inequidades en salud con énfasis en las desigualdades de género”
- Plan Multisectorial frente a infección por VIH y el sida 2008-2012.

ACTUACIONES

La promoción de la salud se basa en la protección de la salud a través de la **prevención de las enfermedades más prevalentes**. Así, engloba un conjunto de actividades que abordan los factores determinantes de la salud dirigidas a reducir o eliminar las desigualdades por razón de nivel socioeconómico, género, etnia, o de cualquier otro cariz, de cara a la promoción de la salud y prevención de la enfermedad.

Entre las actividades que tienen exclusivamente un enfoque por razón de género, podemos destacar la **promoción de la salud de las mujeres** y, en particular:

- La prevención de la violencia de género y de otras violencias, a través de la participación en el Observatorio de Salud de la Mujer y en la red *Focal Point* de la Organización Mundial de la Salud.
- Y la colaboración con el Instituto de la Mujer.

En esta línea habría que destacar el sistema de seguimiento y evaluación epidemiológico de las **interrupciones voluntarias del embarazo** (IVE). Según datos definitivos a 2007, la tasa de interrupción voluntaria del embarazo, que mide el número de abortos por 1.000 mujeres, ha aumentado desde el año 2000 (que se cifraba en 7,1) y se sitúa en el 11,5 en el año 2007. La edad que presenta una tasa más elevada es el grupo de 20 a 24 años.

Otro de los núcleos esenciales del programa lo constituye el **VIH-Sida**, uno de los problemas más importantes de salud pública, por lo que requiere de una atención especial.

El marco de referencia del **Plan Nacional sobre el Sida** se encuentra en la Estrategia del Plan Nacional sobre el sida se recoge en los Planes Multisectoriales de Lucha contra el Sida, que son aprobados por la Comisión Nacional, con el consenso y la aprobación de las Comunidades Autónomas, profesionales socio-sanitarios, e informadas y oídas las Organizaciones no gubernamentales. Actualmente se encuentra vigente el **Plan Multisectorial frente a infección por VIH y el sida 2008-2012**.

La Estrategia se concreta en dos grandes líneas de actuación: actividades de coordinación institucional y actividades desarrolladas directamente por el Ministerio de Sanidad y Política Social.

Si bien la infección por VIH y el sida en España han afectado mayoritariamente a hombres, en la actualidad, las mujeres constituyen una de cada cuatro de las nuevas infecciones diagnosticadas. Además, las incidencias para hombres y para mujeres se aproximan o se igualan en los grupos de edad más jóvenes. Siguiendo datos contenidos en el Plan Multisectorial frente a infección por VIH y el sida 2008-2012, se estima que en España hay entre 120.000 y 150.000 personas con VIH, si bien es probable que en torno al 30% desconozca que está infectada. El porcentaje desagregado por sexos es del 20%-25% mujeres y 75%- 80% hombres. No obstante y como así lo indica el documento de "Vigilancia Epidemiológica del SIDA en España. Registro Nacional de Casos de Sida" con respecto al 2007, en el año 2008 se evidenció un descenso del 17,1% en el número de casos entre los varones y un 11,6% entre las mujeres. De los 1.283 casos diagnosticados en 2008, 289 han sido mujeres y 994 han sido hombres.

No obstante lo anterior, tanto factores biológicos, socioeconómicos como culturales motivan que las mujeres sean más vulnerables a la infección por VIH, por ello, dentro de los objetivos del mencionado Plan Multisectorial se encuentra un conjunto de medidas dirigidas específicamente a mujeres, especialmente en lo que atañe a las actividades de prevención y de diagnóstico precoz.

Otras de las acciones desarrolladas por este programa, como **sanidad exterior o promoción de la salud medioambiental**, no tiene incidencia directa sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Las actividades que desarrolla directamente el Ministerio de Sanidad y Política Social, pretenden promover una atención integral a los enfermos de sida e infectados por el VIH, mediante actuaciones de coordinación, prevención, asistencia, formación, investigación y vigilancia epidemiológica a colectivos específicos, en atención, entre otros a un enfoque de género, entre las que se encuentran:

- Campañas de promoción del uso de preservativo.
- Campañas de educación sanitaria para colectivos vulnerables a la infección por VIH (entre otras, personas que ejercen la prostitución).
- Campañas de prevención del VIH, otras enfermedades de transmisión sexual y embarazos no deseados.
- Jornadas sobre la perspectiva de género en la lucha contra el VIH/SIDA.
- Ayudas económicas a instituciones de cualquier titularidad, sin ánimo de lucro, con destino a financiar programas de prevención y control del sida. Entre las prioridades de actuación establecidas en la Orden que regula la concesión de estas ayudas, se encuentran estrategias de intervención para la prevención y el diagnóstico precoz de la infección por VIH en colectivos más vulnerables a la infección, entre los que se encuentran las mujeres.

OBJETIVOS E INDICADORES QUE MIDAN ASPECTOS RELEVANTES Y ESPECÍFICOS DE LA VISIÓN DE GÉNERO.

En cuanto a los indicadores que permitan valorar la incidencia del programa desde la perspectiva de género, destacan los siguientes:

- Número de mujeres y hombres beneficiarios de los proyectos
- Número de proyectos dirigidos a mujeres infectadas del virus
- Existencia o no de acciones positivas para mujeres
- Número de cursos, jornadas y/o seminarios donde se incorpore el género y la información respecto de la atención sanitaria como de los sistemas de protección.

Programa 4920 “PROTECCIÓN Y PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS CONSUMIDORES Y USUARIOS”

Gestor: INSTITUTO NACIONAL DEL CONSUMO

SITUACIÓN ACTUAL

El marco legal de referencia viene determinado, fundamentalmente, el Real Decreto Legislativo 1/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios y otras leyes complementarias.

Es el caso, del programa de prevención de lesiones, resultado de la actividad estadística derivada de la Red de detección de accidentes domésticos y de ocio. De acuerdo con los resultados de 2007, se estima que en el año 2007, 1.754.335 españoles se vieron implicados en un accidente definido como accidente doméstico o de ocio (DADO), lo que significa que casi 4 individuos de cada 100 tuvieron un percance de este tipo. En este sentido, se ha demostrado que las mujeres se ven más afectadas por este tipo de lesiones (56,2%) que los hombres (43,8%).

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Este programa se pueden relacionar, desde el punto de vista general, con el artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007.

OBJETIVOS E INDICADORES QUE MIDAN ASPECTOS RELEVANTES Y ESPECÍFICOS DE LA VISIÓN DE GÉNERO

Con carácter especial, cabe citar:

-El Estudio Antropométrico de la Población Femenina en España, cuyos resultados van a difundirse mediante una página Web que se creará en 2009 y que tendrá carácter permanente en cuanto a su publicación. Esos datos ayudarán a la industria textil y de la confección a elaborar prendas de vestir que respondan a la realidad morfológica de las españolas y a la unificación de tallas, lo que redundará en una mejor información para las consumidoras.

-La colaboración con el Ministerio de Defensa para, aprovechando los resultados del estudio citado, mejorar el uniforme de las mujeres de las Fuerzas Armadas.

SECCIÓN 27. MINISTERIO DE VIVIENDA

Programa 261M “DIRECCIÓN Y SERVICIOS GENERALES DE VIVIENDA”

Gestor: SUBSECRETARÍA

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

La finalidad del Programa desde la perspectiva de género incluye:

- La designación de Altos Cargos respetará el principio de paridad
- Promocionar la paridad en la plantilla
- Formación y concienciación en las medidas puestas en marcha para promover la igualdad de género
- Conciliación de la vida personal y laboral

OBJETIVOS E INDICADORES QUE MIDAN ASPECTOS RELEVANTES Y ESPECÍFICOS DE LA VISIÓN DE GÉNERO.

- ALTOS CARGOS MUJERES: 5
- ALTOS CARGOS HOMBRES: 2
- PLANTILLA MUJERES: 56,4%
- PLANTILLAS HOMBRES: 43,6%
- CARGOS DIRECTIVOS MUJERES: 45,5%
- CARGOS DIRECTIVOS HOMBRES: 54,5%
- CURSOS DE FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD
- ACTIVIDADES PARA HIJOS EN PERIODOS DE VACACIONES (PRESUPUESTO 2009: 6.000 euros).

Programa 261N “PROMOCIÓN, ADMINISTRACIÓN AYUDAS PARA LA REHABILITACIÓN Y ACCESO A LA VIVIENDA”

Gestor: D.G. ARQUITECTURA Y POLÍTICA DE VIVIENDA

SITUACIÓN ACTUAL

Programa destinado al apoyo a los ciudadanos en la adquisición, alquiler y rehabilitación de viviendas a través de dos grandes bloques de medidas: el Plan Estatal de Vivienda y la Renta Básica de Emancipación de Jóvenes.

El Plan Estatal de Vivienda pretende facilitar el acceso a la vivienda e incluye colectivos preferentes a las personas de 65 años, hogares monoparentales y a las personas legalmente separadas o divorciadas. Estos colectivos tienen una presencia de mujeres superior a la de hombres. El Plan incluye especial protección a las mujeres víctimas de violencia de género.

En cuanto a la Renta Básica de Emancipación de Jóvenes, tiene como objetivo facilitar a los jóvenes el acceso a vivienda digna en régimen de alquiler, fomentando una emancipación más temprana y una mayor movilidad geográfica.

En el caso de la Renta Básica de Emancipación, se han establecido indicadores de la incidencia del Programa desde la perspectiva de género.

Con datos recogidos a primer trimestre de 2009 del total del colectivo que percibe ayudas, el 55,8 % son mujeres y el 44,2% son hombres.

En la distribución a nivel de Comunidad Autónoma se observa que en la C. A. de Madrid, por ejemplo, las mujeres representan un porcentaje aún mayor llegando al 60%. Les siguen en este mayor papel protagonista de la mujer las Comunidades Autónomas de País Vasco y Navarra.

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

El objetivo es facilitar el acceso de la ciudadanía a una vivienda asequible, mediante ayudas directas para la compra o alquiler de viviendas.

Desde la perspectiva de género, el presente programa tiene una especial relevancia por su vinculación con las normas que se enuncian a continuación:

- Ley Orgánica 3/ 2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en su artículo 31 establece lo siguiente:

- Las políticas y planes de las Administraciones públicas en materia de acceso a la vivienda incluirán medidas destinadas a hacer efectivo el principio de igualdad entre mujeres y hombres y tomarán en consideración las necesidades específicas de los distintos grupos sociales y de los diversos tipos de estructuras familiares y favorecerán el acceso en condiciones de igualdad a los distintos servicios e infraestructuras urbanas.

- Fomento del acceso a la vivienda de mujeres en situación de necesidad o en riesgo de exclusión social y de las víctimas de violencia de género, en especial cuando, en ambos casos, tengan hijos/ as menores exclusivamente a su cargo

- Inclusión de la perspectiva de género en las políticas urbanas, en el diseño y ejecución del planeamiento urbanístico, mediante mecanismos e instrumentos que favorezcan la participación ciudadana y la transparencia

- El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008 -2011) Eje 9, Objetivo 1.- Incorporación de la perspectiva de género y la gestión de la diversidad en la oferta de servicios, atención y seguimiento de las entidades públicas de salud, educación, empleo, justicia, seguridad y vivienda:

- Introducir o ampliar, en su caso, la perspectiva de género en los criterios de adjudicación de viviendas protegidas y de acceso a ayudas económicas al pago de alquiler.

- Real Decreto 2066/ 2008, de 12 de diciembre, por el que se regula el Plan Estatal de Vivienda y Rehabilitación (2009 – 2013). Artículo 1:

Las mujeres víctimas de violencia de género serán consideradas beneficiarias con derecho a protección preferente de las ayudas previstas en el plan.

Además el Plan plantea como objetivo prioritario la garantía del acceso a la vivienda en condiciones de igualdad, para lo cual impulsará la creación de los registros públicos de demandantes de vivienda protegida.

- Ley 45/ 2007 Desarrollo sostenible del medio rural. Artículo 33:

Las mujeres, junto con los/ as jóvenes y las personas con discapacidad serán consideradas beneficiarias preferentes de las medidas dirigidas a facilitar el acceso a la vivienda de los/ as ciudadanos/ as del medio rural

- LEY ORGÁNICA 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Artículo 28:

Establece que las mujeres víctimas de violencia de género serán consideradas destinatarias prioritarias de ayudas para el acceso a las viviendas protegidas.

Posibilidad de promover procesos específicos de adjudicación de viviendas protegida dirigidos a mujeres víctimas de violencia de género, mediante convenios del gobierno con las Administraciones competentes

Programa 261P “URBANISMO Y POLÍTICA DEL SUELO”

Gestor: D.G. DE SUELO Y POLÍTICAS URBANAS

FINALIDAD DEL PROGRAMA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

El artículo 2.2 del Real Decreto Legislativo 2/2008, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Suelo ha recogido el Principio de Igualdad de Trato y Oportunidades entre hombres y mujeres.

El Programa pretende dar cumplimiento al artículo 31 de la Ley Orgánica 3/2007. Es la primera vez que se ha incorporado la perspectiva de género en la legislación de suelo básica del Estado.

SECCIÓN 28. MINISTERIO DE IGUALDAD

1. EL PROGRAMA

PROGRAMA 232A.- Promoción y Servicios a la Juventud.

ORGANOS GESTORES:

- Instituto de la Juventud.
- Consejo de la Juventud de España.

DEPARTAMENTO: Ministerio de Igualdad.

2. ANÁLISIS DEL PROGRAMA

2.1. FINALIDAD

El Programa se rige por tres principios que dan sentido a todos y cada uno de los objetivos, actividades, acciones y medidas desarrolladas para su consecución. Dichos principios son:

- Garantizar la igualdad de oportunidades de la juventud española.
- Promover acciones para propiciar la participación de la juventud en la vida cultural, económica, social y política (cumplimiento del Art. 48 de la Constitución).
- Impulsar la colaboración con los restantes departamentos ministeriales y las demás administraciones públicas cuyas actividades inciden sobre la juventud.

2.2. ESTRUCTURA

Las líneas de actuación en torno a las cuales se organiza el Programa Presupuestario son las siguientes:

1. **Apoyo a la iniciativa joven.** Favorecer las condiciones que posibiliten la emancipación de los y las jóvenes (precariedad en el empleo, elevado coste de la vivienda, etc.) y propiciar la convivencia e integración juvenil:
 - Impulso de una red de Oficinas de Emancipación Joven para gestionar las oportunidades y las ayudas a las que pueden acceder los y las jóvenes.
 - Fomento de la cultura emprendedora: Red de Innovación y Cooperación Territorial.
 - Dar continuidad a los foros de trabajo con la participación de los y las jóvenes sobre las políticas de juventud (especial atención a las actuaciones en el área de salud: prevención de embarazos no deseados y enfermedades de transmisión sexual).

2. Fomento de la cooperación internacional en materia de juventud.

- Representar al Gobierno español en materia de juventud en foros y organismos internacionales (es el Instituto de la Juventud quien desempeña dicha representación).
- Los hitos que marcan las actividades en este ámbito son: Plan Iberoamericano de juventud, Pacto europeo para la juventud y en Plan de Alianza de civilizaciones.

3. Fomento y promoción el asociacionismo juvenil, ciudadanía y participación.

- Apoyo económico a las asociaciones juveniles.
- Realización de cursos y actividades especialmente dirigidos a la formación de responsables y “cuadros” de las asociaciones juveniles.
- Apoyo económico a los y las representantes de las asociaciones juveniles.
- Apoyo económico a revistas y publicaciones de las asociaciones juveniles.

4. Fomento de los mecanismos y sistemas de información, estudios y difusión de todo lo relacionado con las situaciones de los y las jóvenes.

- Disponer de los estudios, informes y datos más idóneos para fundamentar las políticas de juventud.

5. Iniciativas y actividades gestionadas por el Consejo de la Juventud de España.

- Organización de grupos y redes de trabajo temáticas para formular propuestas, elaboración de informes, etc. que participarán en múltiples órganos y consejos consultivos y cooperarán institucionalmente con redes juveniles de otros ámbitos geográficos.
- Fortalecimiento del tejido asociativo y de su capacidad de trabajo a través de la prestación de servicios, tales como, servicios de asesoría on-line dirigido a solventar dudas y consultas en materia legal, servicio de documentación y servicio de apoyo a la gestión asociativa.
- Como complemento a los servicios prestados se realizan actividades definidas en torno a las siguientes áreas temáticas: área socioeconómica, educación integral, derechos e igualdad de oportunidades, participación y promoción asociativa y relaciones internacionales.

2.3. VINCULACIÓN NORMATIVA Y PROGRAMÁTICA²

Este Programa está inserto en un marco normativo en el que la igualdad de género está vinculada a las siguientes normas.

2.3.1. REPERTORIO DE NORMAS Y PLANES.

- ⇒ Real Decreto 486/2005 de 4 de mayo por el que se aprueba el Estatuto del Organismo Autónomo del Instituto de la Juventud en donde se declara como principio general que la actuación del INJUVE promueve, entre otros principios la “Igualdad de Oportunidades entre los Jóvenes” (Art. 2) y declara como uno de sus fines el “fomento de la formación en los valores de solidaridad e igualdad”.
- ⇒ Plan Interministerial de Juventud (2005-2008).
 - Promover la participación de los y las jóvenes en el desarrollo político, social, económico y cultural y la igualdad de oportunidades entre ellos y ellas.
 - Garantizar la participación y la igualdad de oportunidades ofreciendo a los y las jóvenes medios, herramientas e instrumentos para que puedan ser capaces de cambiar el mundo en el que viven.
 - Uno de los aspectos a destacar de este Plan es su apuesta por la incorporación de la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas públicas dirigidas a los y las jóvenes. En este sentido, sus acciones tendrán esta configuración con el fin de disminuir barreras y desigualdades.
 - El área de Convivencia y Diversidad se establecen medidas dirigidas desarrollar acciones para promover la educación en valores de igualdad, promover los valores y derechos del concepto de ciudadanía como base para la igualdad de oportunidades, evitar imágenes estereotipadas y promover los valores de igualdad en los medios de comunicación y agentes del sector.
 - El área de Formación se especifica como uno de los objetivos específicos mejorar el sistema educativo y favorecer la igualdad de oportunidades.
- ⇒ Plan Estratégico Nacional de Infancia y Adolescencia 2006-2009: este Plan interactúa con los demás Planes estatales, autonómicos y locales, compartiendo con ellos aspectos específicos de esta población y otros relacionados con la mejora de su calidad de vida en el ámbito territorial y material.
 - Complementar con intervenciones específicas el desarrollo de las asignaturas de “educación para la ciudadanía y los derechos humanos” en los centros de primaria y secundaria, haciendo especial hincapié en el fomento de relaciones de igualdad entre varones y mujeres y el buen trato entre las personas.

² Compromisos con la igualdad

⇒ Plan Estratégico de igualdad de oportunidades 2008-2011.

- El eje 3 Corresponsabilidad: establece una serie de actuaciones dirigidas a promover entre la población en general, especialmente en los hombres y las personas jóvenes un cambio de actitudes favorable a un modelo de convivencia más democrático e igualitario entre uno y otro sexo.
- El eje 5 Innovación: señala como actuación específica conciencia a la comunidad educativa de la importancia de estimular a las niñas y a las jóvenes en relación con las materias científicas y tecnológicas. Asimismo, se señala la importancia de incrementar la participación de las mujeres en los estudios y carreras científicas y tecnológicas.
- El eje 6 Conocimiento: se establece como uno de los objetivos estratégicos visibilizar y apoyar las aportaciones de las mujeres jóvenes en la Universidad. En este sentido se desarrollaran actividades enracimadas a apoyar el asociacionismo de alumnas universitarias, apoyar la creación de una red de mujeres jóvenes especialistas en los Estudios de Mujeres, Feministas y Género e impulsar la creación de bases de datos de jóvenes investigadoras.
- Eje 7 Salud: las actividades se encaminan a realizar campañas de sensibilización con el fin de prevenir trastornos de alimentación en las jóvenes (anorexia y bulimia); potenciar programas la elaboración de programas y guías dirigidas a la prevención de riesgos relacionados con la experimentación y la búsqueda de identidad propia diferenciada de los y las jóvenes que favorecen el consumo de tabaco, alcohol y otras drogas; impulsar medidas para aumentar la protección de la salud física y psíquica de las mujeres en relación con las técnicas de reproducción asistida, especialmente en la donación de óvulos por parte de las jóvenes.
- Eje 8 Imagen: las actuaciones se dirigen a promover nuevas formas de ocio y juego para infancia, jóvenes y adolescentes, adaptando la legislación en relación al sexismo y la violencia en los juegos, juguetes y videojuegos; promover entre la juventud, a través de campañas publicitarias y talleres de sensibilización, la valoración positiva del cuerpo y la identidad femenina para prevenir trastornos psicológicos y elevar la autoestima.

2.3.2. IMPLICACIONES DERIVADAS DEL CONTEXTO NORMATIVO

Las actuaciones que se vienen realizando en los últimos años desde el Instituto de la Juventud se dirigen a la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, respecto a cualquier condición que origine desigualdad, especialmente en relación a la discriminación por razón de sexo.

El marco de intervención de este Programa Presupuestario respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres identifica destinar fondos para la realización de:

- ⇒ Transversalidad de género, promoviendo la inclusión de la perspectiva de género en todas las actuaciones previstas e incorporando indicadores para medir el logro de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- ⇒ Participación equilibrada de mujeres y hombres tanto en la participación como en la obtención de servicios que afecten a la promoción de la igualdad. Los programas y proyectos a los que afecta dicho mandato serían tales como la Educación en Valores, Programas de Sensibilización, actividades de Emancipación (empleo y vivienda), Ocio y Tiempo Libre, Becas y Formación, información Juvenil, Creación Joven, etc. Por otro lado, se tienen previstas actuaciones para alcanzar una presencia equilibrada en la composición de los equipos de trabajo de la entidad gestora.
- ⇒ Generación y emisión de información y criterios de análisis: incluyendo la variable sexo en la información estadística y aplicando la perspectiva de género como marco de interpretación y análisis de la dicha información.
 - La recogida de datos de los programas ejecutados se desarrolla mediante una aplicación informática específica que permite cuantificar las diferencias por género en la población usuaria (directa e indirecta), voluntaria y trabajadora del INJUVE.
 - El tratamiento documental del INJUVE (Informes, Memorias, comunicación externa e interna) se realiza desde la visión de igualdad de género.
- ⇒ Comunicación e imagen: Consideración del uso de un lenguaje no sexista y de imágenes que no reproduzcan situaciones, elementos, etc. estereotipados por razón de sexo.

2.4. DIAGNÓSTICO

Se recogen en este apartado las desigualdades más relevantes que subyacen al programa presupuestario y sobre las que éste debería incidir.

2.4.1. SITUACIÓN SOCIAL E IDENTIFICACIÓN DE DESIGUALDADES EN LOS ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN DEL PROGRAMA

Entre algunas de las características generales de la sociedad actual para situar más concretamente la realidad de los y las jóvenes de España se señala que uno de los valores que se han ido consolidando en la población, entre otros, es la igualdad de oportunidades entre sexos.

En el apartado del Plan Interministerial de Juventud (2005-2008) referente al análisis de la realidad juvenil, se identifica un punto específico sobre las desigualdad de género entre los y las jóvenes. Entre los aspectos más destacables del diagnóstico se encuentran los siguientes:

- ⇒ Las relaciones instituidas (familia, pareja, amistad): los hombres enfocan su vida más en la dirección de las relaciones de amistad frente a las relaciones familiares y de pareja, lo que

expresa la pervivencia de una socialización diferencial y una atribución de roles y estereotipos en función del sexo.

- ⇒ El acceso de las mujeres al sistema escolar: en los niveles formales de estudio las mujeres han sobrepasado los niveles de estudios que antes eran patrimonio de los hombres. Sin embargo, en los niveles de estudios más elevados (por ejemplo, el Doctorado) se observa la existencia de una barrera invisible que parece relacionarse con la barrera existente en el mercado laboral (techo de cristal).
- ⇒ El trabajo en el hogar y el trabajo no remunerado: pervivencia de las desigualdades en la cuestión del trabajo no remunerado, produciéndose diferencias en los niveles de ocupación, de espacios temporales dedicados a la búsqueda de empleo, de tasas de paro diferenciales y de nivel de ingresos. En este sentido, se observa una desigualdad en la pervivencia de un trato laboral explícitamente injusto para las mujeres. Además, existen estereotipos muy marcados sobre las profesiones existentes en el mercado de trabajo (profesiones masculinizadas y feminizadas).
- ⇒ Diversas prácticas diferenciales en el ocio y en el tiempo libre: se aprecian diferencias referidas a las prácticas del deporte o a las actividades culturales, adscribiéndose las primeras a los hombres y las segundas, a las mujeres.
- ⇒ En la cuestión de los estereotipos físicos (cánones de belleza, dedicación del tiempo a los cuidados personales) se aprecian usos diferenciados de tiempo.

Asimismo, el Plan Estratégico de igualdad de oportunidades 2008-2011, desarrolla, en cada uno de sus ejes, un diagnóstico de situación. En relación con los y las jóvenes, se destaca lo siguiente, fundamentalmente relacionado con el eje de salud:

- ⇒ La juventud constituye el momento vital en el que se inician las relaciones sexuales y en este sentido, las jóvenes se exponen al riesgo de embarazos no deseados que tienen como una de sus consecuencias la interrupción voluntaria del embarazo.
- ⇒ Los y las jóvenes tienen conductas menos saludables respecto al consumo de sustancias adictivas.

2.4.2 RESULTADOS DE LOS PROGRAMAS ANTERIORES

Sin contenido en este informe sobre los presupuestos de 2010³

2.5. REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Se recoge en este apartado cómo, desde las líneas de actuación del programa presupuestario que se está analizando, se da respuesta a los mandatos normativos y programáticos en materia de igualdad de oportunidades:

³ Se podrá cumplimentar en próximos ejercicios presupuestarios si se van marcando indicadores desagregados por sexo que permitan hacer mediciones.

1. Apoyo a la iniciativa joven.

El Gobierno asumió con los jóvenes el compromiso de estar especialmente atentos a sus propuestas y reivindicaciones. Por eso es necesario dar continuidad y reforzar los programas iniciados en esta materia, impulsar iniciativas nuevas que permitan alcanzar el objetivo de reducir la precariedad y la temporalidad en el empleo de los jóvenes y facilitar el acceso a la vivienda, tanto en alquiler como en propiedad. Para ello, se impulsará una red de Oficinas de Emancipación Joven que sirvan al joven para gestionar las oportunidades y ayudas a las que puede acceder.

Se fomentará la cultura emprendedora como base para la generación de riqueza en una sociedad global que tiene a las nuevas tecnologías y al factor humano como el principal recurso a la hora de generar valor añadido y se impulsará una Red de Innovación y Cooperación Territorial con el inicio de la elaboración de una carta de calidad de servicios que ofrecen en materia de juventud las diferentes administraciones para hacer posible que los jóvenes realicen su proyecto vital en condiciones de igualdad de oportunidades.

En este sentido juega un papel fundamental la creación joven, como fuente de desarrollo personal entre los jóvenes y también como manera de potenciar una industria cultural que cobra cada día más fuerza en las sociedades occidentales.

Además de la continuidad de los foros de trabajo, con la participación de los jóvenes, sobre las políticas de juventud del Gobierno; la especial atención a las actuaciones en el área de salud, donde la prioridad será la prevención de los embarazos no deseados y las enfermedades de transmisión sexual, especialmente entre la población joven inmigrante, así como el fomento de hábitos de vida saludable, con singular atención al comportamiento alimentario.

2. Fomento de la cooperación internacional en materia de juventud.

Una de las funciones a realizar es la de representar al Gobierno español, en materia de juventud, en todos aquellos foros y organismos internacionales de los que es miembro nuestro país.

En este mismo sentido, el Instituto de la Juventud desempeña la representación gubernamental en el establecimiento y desarrollo de programas de cooperación bilateral referidos a la juventud con todo los países con los que España mantiene convenios y acuerdos de cooperación, prioritariamente con los países de Europa, América Latina y cuenca del Mediterráneo.

Mediante esta representación y participación se posibilita y coordina la participación de las restantes administraciones (especialmente de las CC. AA, cuya presencia en las actividades de cooperación bilateral se quiere fomentar) y del movimiento asociativo juvenil en programas y actividades de ámbito internacional en materia de juventud.

Dos hitos marcan los próximos ejercicios: el desarrollo del “Plan iberoamericano de juventud” y el “Pacto europeo para la juventud”, como base de programas que ayuden a crear redes sociales de jóvenes y la base de una ciudadanía compartida en América latina y en Europa. El implementar medidas y acciones que fomenten la participación social, cultural, económica y política en el espacio europeo y en el ámbito latinoamericano son un objetivo que cobra especial relevancia con la Convención Iberoamericana de Derechos de la Juventud, así como con el horizonte de la presidencia española en la Unión Europea en el primer semestre de 2010.

Además, como miembro de pleno derecho de organizaciones internacionales, cuyo fin es promocionar la movilidad de los jóvenes, pone a disposición de las comunidades autónomas toda clase de productos y ventajas que estas organizaciones crean necesarias para facilitar dicha movilidad. La finalidad última que preside todas las acciones y actividades que integran este objetivo es la de fomentar y posibilitar cada vez más el conocimiento, la comprensión, el respeto y la cooperación entre los jóvenes españoles y los de otros países, como medio para contribuir al acercamiento de los pueblos y al logro de la paz internacional. En este sentido, juegan un papel esencial las actividades que dentro de este ámbito impulsa el “Plan de alianza de civilizaciones”.

El contenido de este cometido implica el siguiente tipo de actividades:

a) Actividades de carácter multilateral.

Participación en las reuniones de trabajo, actividades y programas que se llevan a cabo en el marco de los organismos internacionales de los que España es miembro de pleno derecho como son, entre otros:

- Comité Director Europeo para la Cooperación Intergubernamental en Materia de Juventud y Centro Europeo de la Juventud del Consejo de Europa.
- Grupo Juventud de la Unión Europea. En este ámbito es de destacar la gestión de nuevos programas “Juventud en acción” de la Unión Europea y “Voluntariado europeo para jóvenes”, financiados por la Unión Europea.
- Organización Iberoamericana de Juventud (OIJ). La aportación española para la creación, funcionamiento y desarrollo de esta plataforma de cooperación intergubernamental en materia de juventud entre España y Portugal y los países de América Latina, ha sido y sigue siendo fundamental, cuantitativa y cualitativamente.
- Programación, desarrollo y seguimiento de actividades del Centro Eurolatinoamericano de Juventud (CEULAJ), situado en Mollina (Málaga), como espacio de encuentro y formación entre jóvenes de países europeos, latinoamericanos y de la cuenca del Mediterráneo.

- Presencia y participación en otras organizaciones y asociaciones internacionales que desarrollan programas que afectan a los jóvenes como son el servicio voluntario internacional, el carnet joven europeo, la red europea de centros de información juvenil, la Federación Internacional de Albergues Juveniles, redes de promoción cultural juvenil, etc.
- Participación y soporte a la elaboración del “Plan de cooperación e integración iberoamericano de juventud”.

b) Actividades de carácter bilateral.

Se realizan habitualmente actividades de cooperación e intercambio con países de Europa, América Latina y la cuenca del Mediterráneo:

- Europa: intercambios y cooperación entre expertos, líderes y responsables en materia de juventud, sobre todo con Alemania, Italia, Bélgica, Portugal, Grecia, Finlandia, Suecia, así como países de Europa central y oriental.
- América Latina: programas y actividades de cooperación e intercambios con los países de América Latina, bien directamente, bien a través de la O.I.J. y programas específicos de cooperación al desarrollo, como es el caso del programa “Jóvenes cooperantes”.
- Cuenca del Mediterráneo: programas de formación de técnicos gubernamentales y de intercambios juveniles con Argelia, Egipto, Túnez, Marruecos, Israel, Palestina, etc. El norte de Africa es un escenario prioritario para la cooperación en materia de juventud.

3. Promoción del asociacionismo juvenil, ciudadanía y participación.

Uno de los instrumentos más idóneos para dar cumplimiento al artículo 48 de la Constitución lo constituyen las asociaciones juveniles promovidas por los propios jóvenes, libre y democráticamente. A través de ellas se posibilita una participación más eficaz de este sector de la población en el sistema democrático. En este ámbito, se prestará especial atención a grupos de jóvenes con riesgo de exclusión social, por razón de su raza, su condición social o su situación económica y familiar.

Se contribuirá al desarrollo y consolidación del movimiento asociativo juvenil de ámbito estatal mediante actividades, acciones y medidas como las siguientes:

- Apoyo económico a las asociaciones juveniles y entidades prestadoras de servicios a la juventud de ámbito estatal, mediante subvenciones destinadas a financiar programas protagonizados y/o dirigidos a los jóvenes, con prioridad de aquellos programas centrados en los problemas más importantes (empleo, vivienda, salud, inserción social, etc.) que afectan a los jóvenes más desfavorecidos y a programas que propician el voluntariado joven.
- Realización de cursos y actividades especialmente dirigidos a la formación de responsables y “cuadros” de las asociaciones juveniles, en aquellas materias de carácter técnico que son necesarias para el funcionamiento y la gestión eficaz de las asociaciones juveniles.

- Apoyo económico a los representantes de las asociaciones juveniles de ámbito estatal para posibilitar su participación en foros y actividades internacionales en los que se traten temas de interés para los jóvenes españoles.
- Apoyo económico a revistas y publicaciones de las asociaciones juveniles de ámbito estatal.

4. Desarrollo de mecanismos y sistemas de información y comunicación con los jóvenes.

Se trata, en este caso, de disponer de los estudios, informes y datos más idóneos para fundamentar las políticas de juventud, contando siempre con la opinión y participación de los propios jóvenes, para ajustar dichas políticas a sus preocupaciones y necesidades.

Entre las actividades y acciones que se desarrollarán en este ámbito, se destacan las siguientes:

- Potenciación de la página web del Instituto de la Juventud y desarrollo del Portal Injuve para facilitar diferentes servicios a los jóvenes.
- Realización de publicaciones periódicas de carácter unitario como la revista “De juventud” y el boletín informativo Guía.
- Coordinación de la red estatal de centros de información juvenil, con implantación autonómica y local y desarrollo de actividades informativas dirigidas a los jóvenes en general, con prioridad de los sectores más desfavorecidos.
- Realización de foros de debate, seminarios, encuentros y jornadas con el protagonismo de los jóvenes.
- Desarrollo de una red de centros e infraestructuras destinadas a la promoción y creación cultural de los jóvenes en colaboración con las comunidades autónomas y las corporaciones locales.
- Programa anual de actividades culturales.
- Actividades del Observatorio de la juventud: estudios, sondeos, publicaciones y seminarios sobre la situación de los jóvenes en España.

5 Mención aparte merecen otra serie de iniciativas y actividades gestionadas por el Consejo de la Juventud de España.

La actividad gira en torno a tres ejes de actuación cuyo fin común es el fortalecimiento del tejido asociativo juvenil:

1. En primer lugar desarrolla una serie de actividades conducentes a mejorar la capacidad de interlocución con los poderes públicos y de representación de los intereses juveniles. Para ello organiza diferentes grupos y redes de trabajo temáticas abiertas a la participación de personas jóvenes de las entidades juveniles, cuyos resultados se concretan en la formulación de propuestas, elaboración de informes, así como en la realización de diversas reuniones con instituciones y organismos.

Asimismo, y dentro de esta labor de representación e interlocución, se enmarca su participación en múltiples órganos y consejos consultivos, así como en diversas plataformas que agrupan y articulan el trabajo de organizaciones sociales en diversas temáticas a nivel estatal e internacional.

Por último, resaltar la cooperación institucional con redes juveniles de otros ámbitos geográficos (europeo, latinoamericano, euro mediterráneo, etc.) con el fin último de fortalecer el conocimiento mutuo y el intercambio de experiencias entre jóvenes españoles y otras realidades juveniles.

2. En segundo lugar, una parte importante de su actividad se centra en la prestación de una serie de servicios a las entidades juveniles, con el propósito de fortalecer el tejido asociativo y su capacidad de trabajo.

Así, cabe resaltar la realización de un programa anual de formación para entidades juveniles, la gestión de un servicio de asesoría on-line dirigido a solventar dudas y consultas en materia legal, la prestación de servicios de información a través de publicaciones periódicas (revista y boletín digital) así como de una incorporación permanente de las nuevas tecnologías de la información a la actividad.

Continuando con los servicios prestados a las entidades juveniles para su desarrollo y fortalecimiento organizativo, se cuenta con un servicio de documentación, un servicio de apoyo a la gestión asociativa – incluyendo el apoyo a los recursos humanos de las entidades – y el desarrollo de diferentes herramientas que permiten realizar un seguimiento, a modo de observatorio, de la evolución de la emancipación juvenil.

3. Por último, y como complemento a los servicios prestados a las entidades juveniles, realiza otras actividades, cuya definición está en torno a estas áreas temáticas del trabajo:

- Área socioeconómica.
- Educación integral.
- Derechos e igualdad de oportunidades.
- Participación y promoción asociativa.
- Relaciones internacionales.

La actividad socioeconómica atiende las cuestiones relacionadas con las variables sociales que afectan la vida diaria de los jóvenes en España, su proceso de emancipación y todo aquello que se relaciona con su situación económica, particularmente el problema del empleo.

La educación integral actúa con diferentes variables y con un enfoque globalizador, incluyendo la educación en valores, la educación para la tolerancia, educación para la salud, etc.

El área de derechos e igualdad de oportunidades tiene como objeto trabajar todos los aspectos que tienen que ver con los derechos de los jóvenes.

Los encuentros de participación y promoción asociativa constituyen el eje vertebrador de todas las actividades. Se trata de crear y favorecer la participación de los jóvenes en la sociedad fundamentalmente a través de asociaciones juveniles.

La actividad de relaciones internacionales se basa en la promoción de intercambios internacionales a distintos niveles, mantener relaciones bilaterales y multilaterales con organizaciones de juventud de terceros países y promover un espacio juvenil en el ámbito de la cooperación al desarrollo y la solidaridad internacional.

Se trata, en definitiva, de crear las condiciones para tener un tejido asociativo fuerte en el que las asociaciones juveniles tengan un papel claro y determinante en nuestra sociedad, fortaleciendo el desarrollo efectivo de la democracia participativa en nuestro país.

3. VALORACIÓN DEL PROGRAMA

3.1. RESULTADOS ESPERADOS SOBRE LAS DESIGUALDADES IDENTIFICADAS.

En este apartado se recogen algunas consideraciones generales sobre el Programa, los contenidos del mismo, que dan respuesta a las desigualdades identificadas y convertidos en resultados esperados y algunas consideraciones generales.

3.1.1. CONSIDERACIONES PREVIAS:

- ⇒ Mandato normativo explícito, siendo uno de los principios básicos del Programa “garantizar la igualdad de oportunidades de la juventud española”.
- ⇒ Alta relevancia de las políticas de igualdad.

3.1.2. RESULTADOS ESPERADOS RESPECTO DE LA DESIGUALDAD O PREVISIÓN DE MEJORAS CON EL NUEVO PRESUPUESTO.

- ⇒ La memoria de impacto de género indica que en todas las acciones del INJUVE se ha incluido el tratamiento de transversalidad de género. En este sentido, se prevé la

elaboración de un indicador para el año 2010: “Nº de actividades con contenidos relativos a la igualdad de género”.

- ⇒ Además, se han elaborado indicadores relacionados con la presencia de trabajadores y trabajadoras en el Programa de Trabajo del INJUVE (personal del INJUVE), así como del voluntariado.
- ⇒ Se prevé la creación de indicadores relacionados con el número y porcentaje de usuarios/as. Asimismo, se han incluido nuevas variables con el fin de conocer mejor los indicadores enunciados tales como, nivel educacional y procedencia de zona de los y las jóvenes.
- ⇒ Se prevé la aplicación de nuevos objetivos a través de los cuales se pretende evaluar el avance en la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- ⇒ Se establece la revisión documental del INJUVE y la valoración del lenguaje aplicado a través de la elaboración de un baremo previo. Sin embargo, éste no aparece especificado.

3.1.3. CONCLUSIONES

- ⇒ Compromiso.
 - Es un Programa con una amplia vinculación normativa y programática con el desarrollo de políticas de igualdad efectiva de mujeres y hombres ya que desde la propia creación del organismo gestor (INJUVE) está clara la intencionalidad de promover la igualdad de oportunidades entre los y las jóvenes.
 - En el Informe de Impacto de Género se señalan indicadores desagregados por sexo que permiten medir el impacto de género. Asimismo, se plantean cuatro objetivos específicos para el año 2010, para la consecución de los cuales se ha construido la correspondiente serie de indicadores.

3.2. VALORACIÓN DE IMPACTO

- Poder transformador muy alto, ya que tiene un mandato normativo explícito en relación con la consecución de la igualdad de oportunidades y la introducción de ésta en los objetivos y líneas de actuación. Asimismo, este programa posee la obligación de transversalizar la dimensión de igualdad en su contenido y es así como queda establecido, tanto en el programa como en el informe de impacto de género.
- Grado de impacto potencial de género. Se prevé muy positivo, fundamentalmente por el marco en el que se inserta, por su incidencia directa e indirecta en personas y por articular más realizaciones que las de su mandato normativo y programático.

1. EL PROGRAMA

NOMBRE E IDENTIFICACIÓN: PROGRAMA 232B.- Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres.

ORGANOS GESTORES:

- ⇒ Dirección General para la Igualdad en el Empleo
- ⇒ Dirección General contra la Discriminación
- ⇒ Oficina de Relaciones internacionales
- ⇒ Instituto de la Mujer

DEPARTAMENTO: Ministerio de Igualdad.

2. ANÁLISIS DEL PROGRAMA

2.1. FINALIDAD

Los objetivos de este programa van dirigidos:

- ⇒ A la incorporación de la perspectiva de género en las actuaciones de las administraciones públicas, en línea con lo previsto en la Ley Orgánica 3/ 2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- ⇒ A la reducción de las desigualdades entre mujeres y hombres en el empleo.
- ⇒ A la lucha contra las distintas fuentes de discriminación existentes en nuestra sociedad.
- ⇒ A la puesta en marcha de medidas que den cumplimiento al Plan Integral contra la Trata Internacional de Seres Humanos con Fines de Explotación Sexual
- ⇒ A impulsar en el ámbito internacional el debate en materia de igualdad como base del desarrollo de los estados
- ⇒ A la producción de conocimientos en materia de igualdad, a través del Instituto de la Mujer.

2.2. ESTRUCTURA

Las actividades del programa se organizan en torno a los siguientes ámbitos:

2.1.- Empleo

2.2.- Lucha contra la discriminación

2.3.- Relaciones internacionales

2.4.- Acciones a desarrollar por el Instituto de la Mujer, que a su vez se organizan en:

- 1.- Conocimiento de la situación de las mujeres y desarrollo de programas para avanzar hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- 2.- Integrar el principio de igualdad de oportunidades y de trato en la actividad de las instituciones públicas y privadas
- 3.- Acceso de las mujeres a la información y apoyo al movimiento asociativo

2.3. VINCULACIÓN NORMATIVA Y PROGRAMÁTICA⁴

Este Programa está inserto en un marco normativo en el que la igualdad de género está vinculada a las siguientes normas.

2.3.1. REPERTORIO DE NORMAS Y PLANES.

- ⇒ Organizaciones de Naciones Unidas (ONU), IV Conferencia mundial sobre la las mujeres, Pekín, 1995. Las políticas públicas en España se articulan en las políticas públicas impulsadas desde Naciones Unidas. Asimismo, uno de los Objetivos del Milenio hace referencia a alcanzar la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer.
- ⇒ Unión Europea: El Tratado de Ámsterdam incorpora el principio de promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las políticas y en todos los programas. En este sentido, desde la Unión Europea se han puesto en marcha cinco programas de acción para promover la igualdad de oportunidades.
- ⇒ Directiva 2000/43/CE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato de las personas independientemente de su origen racial o étnico. Se trata de una importante Directiva aprobada en el contexto del “paquete de medidas contra la discriminación” por la Comisión el 25 de noviembre de 1999, junto con la Directiva 2000/78/CE, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación y la Decisión 2000/750/CE del Consejo, por la que se establece un programa de acción comunitario para luchar contra la discriminación.
- ⇒ Artículo 9.2 de la Constitución Española: siguiendo en mandato constitucional de intervención activa de los poderes públicos para eliminar cualquier discriminación en el ejercicio de los derechos fundamentales, es necesario fortalecer e intervenir desde los organismos públicos para que la realidad social refleje una igualdad plena y efectiva, contribuyendo a la eliminación de estereotipos sociales que condicionan el acceso a la participación de las mujeres en el ámbito político.

⁴ Compromisos con la igualdad

- ⇒ Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, fundamentalmente en lo referente al Título IV *“El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades”*.
- ⇒ Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres 2008-2011. El desarrollo y aplicación de las líneas de actuación responden a lo establecido en el Plan Estratégico de igualdad de oportunidades.
- ⇒ Plan Integral de Lucha Contra la Trata de Seres Humanos con Fines de Explotación Sexual (2006 – 2009)

2.3.2. IMPLICACIONES DERIVADAS DEL CONTEXTO NORMATIVO

- ⇒ **Transversalidad.** Promoviendo la inclusión del principio de igualdad de oportunidades y de trato en la actividad de las instituciones públicas y privadas. Generando materiales de apoyo y acciones formativas para la integración del enfoque de género en la actividad de las administraciones públicas.
- ⇒ **Acciones dirigidas específicamente a mujeres o acciones positivas,** fundamentalmente en el ámbito de la cualificación profesional y la formación, el fomento de la actividad emprendedora y el apoyo y la promoción de planes de igualdad en las empresas. Acciones relacionadas con la sensibilización y la promoción de una imagen no estereotipada de las mujeres. Acciones relacionadas con la salud, la lucha contra la exclusión social, el acceso a la Sociedad de la Información.
- ⇒ **Acciones de buena gobernanza.** Mecanismos de participación de organismos de igualdad en el desarrollo de los programas, así como de las asociaciones de mujeres como interlocutoras de los decisores públicos.
- ⇒ **Política subvencionadora.** Consideración de la igualdad de género como criterio de valoración en la adjudicación de programas de empleo a entidades públicas y privadas.
- ⇒ **Estructura y aspectos organizativos,** con la creación de la Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres, como órgano colegiado encargado de coordinar las Políticas de Igualdad. Además, se encomienda a un órgano directivo de cada Departamento Ministerial, las funciones relacionadas con el principio de igualdad en el ámbito de las materias de su competencia, que estarán coordinadas con la Secretaría General de Políticas de Igualdad; estos órganos se denominarán Unidades de Género.
- ⇒ **Generación y emisión de información y criterios de análisis:** incluyendo la variable sexo en las operaciones estadísticas, el perfeccionamiento de los sistemas de indicadores y desarrollo observatorios especializados. Apoyo a estudios dirigidos a generar y difundir conocimiento de la situación específica de las mujeres en diferentes ámbitos
- ⇒ **Comunicación e imagen.** Acciones dirigidas a la eliminación del sexismo en el lenguaje y los estereotipos de género en el ámbito de la educación de niños y niñas y en los medios de comunicación y publicidad

2.4. DIAGNÓSTICO

Se recogen en este apartado las desigualdades más relevantes que subyacen al programa presupuestario y sobre las que éste debería incidir.

2.4.1. SITUACIÓN SOCIAL E IDENTIFICACIÓN DE DESIGUALDADES EN LOS ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN DEL PROGRAMA-

En las últimas décadas se han conseguido logros decisivos en el ámbito legal y en el avance hacia la igualdad de oportunidades, es decir, en las condiciones de salida al mundo laboral de las mujeres, al ámbito político, económico, etc. Sin embargo, a pesar de la igualdad de derecho que se ha conseguido, la igualdad de hecho y efectiva está todavía lejana.

Las estadísticas y los datos que ofrecen los estudios y encuestas nos indican que:

- ⇒ Las mujeres siguen teniendo más dificultades en el acceso a algunos ámbitos de la vida económica, social y cultural. La situación actual del mercado de trabajo en España presenta una subrepresentación de las mujeres en un importante número de sectores profesionales.
- ⇒ El desempleo femenino sigue siendo superior al masculino en todos los tramos de edad a pesar del acercamiento de las cifras producto de la actual crisis económica.
- ⇒ El empleo femenino sigue siendo de peor calidad, marcado por la temporalidad, la concentración en sectores y actividades saturados y con escasas oportunidades de desarrollo, discriminaciones entorno a la promoción, los bajos salarios, el subempleo, etc
- ⇒ Existen diferencias en los salarios entre las mujeres y hombres por trabajos de igual valor. Se constata la existencia de diferencias salariales entre mujeres y hombres condicionados por diferentes factores como son, fundamentalmente, las características de contratación, el tiempo de profesión que desempeñen y la percepción de complementos salariales variables en menor medida por las mujeres que por los hombres.
- ⇒ Las mujeres siguen siendo las mayores responsables en las tareas domésticas y en el cuidado de otras personas.
- ⇒ El tiempo de ocio de las mujeres es prácticamente inexistente.
- ⇒ Hay una escasa presencia de mujeres en los órganos de poder y decisión. Las mujeres promocionan menos profesionalmente en función de la dificultad que tengan para conciliar su vida laboral con la asunción de responsabilidades familiares que en mayor medida están a cargo de las mujeres.
- ⇒ Una de las formas más complejas de violencia hacia las mujeres es la trata con fines de explotación sexual, problema cuyas dimensiones ni siquiera se conocen con exactitud y

que condena a la esclavitud a un número de mujeres que a pesar de los esfuerzos internacionales no se ha logrado determinar.

2.4.2. RESULTADOS DE LOS PROGRAMAS ANTERIORES

Sin contenido en este informe sobre los presupuestos de 2010⁵

2.5. REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Se recoge en este apartado cómo desde las líneas de actuación del programa presupuestario que se está analizando se da respuesta a los mandatos normativos y programáticos en materia de igualdad de oportunidades:

Las actuaciones se agrupan atendiendo a los Centros Directivos implicados.

ÓRGANO GESTOR: DIRECCIÓN GENERAL PARA LA IGUALDAD EN EL EMPLEO

1) Actuaciones relativas a la igualdad en la empresa, a la incorporación de directivas a los órganos de dirección y a la implantación y desarrollo de los planes de igualdad

Tras la entrada en vigor de la LO de Igualdad, la implantación de los planes de igualdad en las empresas es una de las principales herramientas para conseguir la igualdad efectiva en el ámbito laboral. Por ello se desarrollan diversas iniciativas complementarias:

- Jornadas informativas y de sensibilización sobre planes de igualdad en empresas. Personas beneficiarias: HOMBRES Y MUJERES (trabajadores y trabajadoras, representantes sindicales, personal de RRHH, etc.).
- Contrato de servicios para el diseño y ejecución de acciones de impulso y promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las empresas. Personas beneficiarias: HOMBRES Y MUJERES (trabajadores y trabajadoras, personal de RRHH, etc.).
- Convocatoria de ayudas, en concurrencia competitiva, a las empresas de 30 a 250 personas trabajadoras. Personas beneficiarias: HOMBRES Y MUJERES (trabajadores y trabajadoras, personal de RRHH, etc.).

⁵ Se podrá cumplimentar en próximos ejercicios presupuestarios si se van marcando indicadores desagregados por sexo que permitan hacer mediciones.

- Gestión para la implantación del Distintivo "Igualdad en la empresa": próxima regulación mediante Real Decreto (actualmente en fase de informes externos). Personas beneficiarias: HOMBRES Y MUJERES trabajadores y trabajadoras.
- Programa 1.000 directivas: tutelaje para la identificación y formación de mujeres predirectivas Personas beneficiarias: MUJERES TRABAJADORAS, en concreto, mil de ellas.
- Convenios con universidades y centros de formación superiores: escuela de directivas, tanto enfocadas al sector público como privada. Personas beneficiarias: MUJERES TRABAJADORAS.
- Estudios y trabajos técnicos sobre igualdad y no discriminación en el ámbito laboral. Personas beneficiarias: HOMBRES Y MUJERES (trabajadores y trabajadoras, personal de RRHH, etc.).

2) **Actuaciones de formación y fomento del empleo y el autoempleo**

- Cooperación para el desarrollo: programa de formación para empresarias marroquíes. Personas beneficiarias: MUJERES EMPRESARIAS MARROQUÍES. También se beneficiarán de la mejora de la situación de estas mujeres su familia (hijas e hijos, personas dependientes a cargo, etc.) y las colectividades en las que se integran (barrio, ciudad, país).
- Convenios con CCAA: creación de un centro de formación para mujeres empresarias y emprendedoras en Asturias (Avilés). Personas beneficiarias: MUJERES EMPRESARIAS Y EMPRENDEDORAS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS. También se beneficiarán de la mejora de la situación de estas mujeres su familia (hijas e hijos, personas a cargo, etc.) y la región en la que viven y desarrollarán su actividad empresarial, generando y fomentando el empleo.
- Convenios de ámbito regional: con actuaciones específicas en las zonas de Soria, Teruel, Jaén, Linares, León, Extremadura y La Carolina. Personas beneficiarias: MUJERES, especialmente del AMBITO RURAL, que son las más castigadas por la falta de acceso a recursos públicos. También se beneficiarán, de manera indirecta, las localidades y comarcas en las que viven y pueden desarrollar su actividad empresarial.
- Convenio de Microcréditos con asociaciones de mujeres y entidades financieras (Cajas de Ahorros básicamente). Personas beneficiarias: MUJERES EMPRENDEDORAS Y TRABAJADORAS AUTÓNOMAS. Además, se revaloriza el trabajo desempeñado por las asociaciones de mujeres, pues éstas prestan servicios de apoyo y acompañamiento,

fomentando la iniciativa emprendedora femenina y la igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios.

- Convenio de colaboración con el Consejo Superior de Cámaras de Comercio para el asesoramiento a emprendedoras y realización de estudios sobre la situación de la mujer en este ámbito. Personas beneficiarias: MUJERES EMPRENDEDORAS Y TRABAJADORAS AUTÓNOMAS.
- Convenio específico con universidades para la actualización de conocimientos. Personas beneficiarias: MUJERES LICENCIADAS.
- Ayudas territoriales para la certificación profesional para cubrir la Ley de Dependencia y atención de 0 a 3 años. Personas beneficiarias: MUJERES

ÓRGANO GESTOR: DIRECCIÓN GENERAL CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

- Reuniones del Consejo para la Promoción de la Igualdad de Trato y no Discriminación por Origen Racial o Étnico.

Según el artículo 3 del mismo Real Decreto corresponden al Consejo las siguientes competencias:

- a) Prestar asistencia independiente a las víctimas de discriminación directa o indirecta por su origen racial o étnico, a la hora de tramitar sus reclamaciones.
- b) Realizar con autonomía e independencia, análisis y estudios, así como publicar informes independientes sobre la discriminación de las personas por motivos de origen racial o étnico y sobre el respeto al principio de igualdad entendido como ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón del origen racial o étnico de una persona.
- c) Promover medidas que contribuyan a la igualdad de trato y a la eliminación de la discriminación de las personas por motivos de origen racial o étnico, formulando, en su caso, las recomendaciones y propuestas que procedan y, en particular:
- d) Elaborar y aprobar la Memoria anual de actividades del Consejo y elevarla al Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales.
- e) Cualquier otra función que, en el marco de sus competencias, se le atribuya por alguna disposición legal o reglamentaria.

- Cursos de formación a agentes clave en legislación y práctica jurídica (organizaciones empresariales, sindicales, y vinculadas con la defensa de la igualdad de trato)
- Semana de lucha contra la discriminación.

Con el desarrollo de estas actuaciones, se pretende:

- Aumentar el nivel de sensibilidad y concienciación social sobre la discriminación, al tiempo que se trasmite a la ciudadanía el concepto de diversidad como un activo social, un aspecto enriquecedor de la comunidad, un factor positivo de prosperidad y desarrollo para nuestra sociedad.
- Propiciar la empatía de la sociedad hacia las situaciones que viven todas las víctimas de discriminación, mejorando el conocimiento y comprensión del fenómeno.
- Fomentar la participación y movilización ciudadana contra todo tipo de discriminación
- Transmitir y hacer llegar a la población, el compromiso de las Administraciones Públicas en general y del Ministerio de Igualdad en particular con el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades.

- Proyecto *Progress* “A favor de la Igualdad de trato”

Esta actuación se encuentra plenamente justificada, en el ámbito del impulso y promoción de programas de cooperación internacional y comunitarios europeos dirigidos a la promoción de la igualdad de trato y la eliminación de la discriminación de las personas.

- Edición de estudios de derecho antidiscriminatorio
- Revista electrónica de Derecho Antidiscriminatorio

La Dirección General contra la Discriminación ha asumido las competencias de lucha contra la discriminación con un enfoque integral o transversal con el fin de lograr mayor coordinación y eficacia en el desarrollo de estas políticas compartidas hasta el momento en distintas unidades administrativas de ámbitos territoriales variados así como en varios órganos consultivos representativos de los distintos colectivos.

Se hace por tanto preciso contar con diferentes mecanismos que permitan a esta Dirección General difundir, con el mayor impacto posible, las novedades, publicaciones y actividades académicas, entre otras informaciones, relativas a la igualdad de trato y la no discriminación de las personas, contribuyendo así a su mejor conocimiento en la sociedad y facilitando la formación de una visión general e integrada de las mismas.

Por ello, se considera oportuno proceder a la realización de un boletín informativo.

- Convenio con la Federación Española de Municipios y Provincias para la puesta en marcha de un Programa piloto de asesoramiento e información a personas potenciales víctimas de discriminación
- Programas de asesoramiento e información a personas víctimas de discriminación por el origen étnico o racial

OFICINA DE RELACIONES INTERNACIONALES.

Entre las muchas actuaciones previstas, señalamos las siguientes:

- Reuniones de preparación de la Presidencia Española del Consejo de la Unión Europea en el ámbito de las políticas de igualdad.
- Contratación de Expertos/ as y de servicios de traducción para la preparación de las responsabilidades del Ministerio derivadas de la Presidencia Española de la UE y la participación del Ministerio en otros eventos internacionales.
- Celebración del IV encuentro Internacional de Mujeres España- África: “Mujeres por un mundo mejor” y contribuciones financieras a organismos internacionales.
- Elaboración y presentación al CEDAW sobre igualdad entre mujeres y hombres en España.

ÓRGANO GESTOR: INSTITUTO DE LA MUJER

La actuación del Instituto de la Mujer se concretará en las siguientes líneas prioritarias:

1.- Conocimiento de la situación de las mujeres y desarrollo de programas para avanzar hacia la efectiva igualdad entre mujeres y hombres:

- El conocimiento cada vez más completo de la situación de las mujeres, en todos los ámbitos de la sociedad se articula como elemento fundamental ya que ello supone dotar a los/as responsables de la toma de decisiones políticas de toda la información necesaria. En este sentido se postula, como fundamental, la realización de estudios, el perfeccionamiento de los sistemas de indicadores o el desarrollo de observatorios especializados. Todo ello va dirigido a dar visibilidad

a la realidad de las mujeres. Es crucial en este sentido la labor realizada por el Observatorio para la igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres.

- Mejora de la situación de las mujeres en el ámbito laboral y económico, adoptando las medidas necesarias para incrementar los niveles de ocupación femenina y disminuir el diferencial que todavía existe entre el desempleo masculino y el femenino. La promoción de su formación y capacitación profesional son aspectos que también deberán tomarse en cuenta, junto con la remoción de los obstáculos que impiden el acceso de la mujer a los puestos de responsabilidad, especialmente en la esfera económica o la conciliación entre la vida familiar, personal y laboral. Se prestará especial atención a las condiciones particulares de determinados colectivos, como es el caso de las mujeres inmigrantes y con riesgo de exclusión social. Por último y para dar cumplimiento a las exigencias contenidas en la ley, se pasa a realizar un conjunto de medidas para potenciar la promoción del empleo de la mujer y la consecución de la igualdad en las empresas.
- Programas innovadores.

El Instituto de la Mujer ha de constituirse en un Organismo generador de conocimiento en temas de igualdad de género, puesto al servicio de otras instancias que puedan dedicarse a la implantación de las políticas de igualdad.

En este contexto, parece evidente que la Innovación ha de ser una de las prioridades futuras del Instituto de la Mujer. Cuando hablamos de Innovación, con la finalidad de generar y adquirir conocimiento, se está haciendo referencia a un proceso por el que se convierten determinadas ideas en productos, procesos o servicios nuevos (o que enriquecen los anteriores), que ayudan a mejorar la situación de las mujeres. Se está haciendo referencia, por tanto, a dos componentes esenciales de la Innovación: Novedad y aplicación. Al mismo tiempo, la Innovación puede estar relacionada con contenidos de programas y con métodos o procesos.

Desde la perspectiva del Instituto de la Mujer, la Innovación debe ir unida, inexorablemente a la experimentación llevada a cabo con dos finalidades claramente operativas: Mejora del programa en cuestión, en su versión inicial, y contraste de su bondad.

Si el Instituto de la Mujer ha de convertirse en un Organismo generador de conocimiento, es preciso que los productos que ofrezca estén suficientemente contrastados, porque han sido sometidos a prueba mediante diseños de tipo experimental, en los que se comprueba su validez para la consecución de los objetivos perseguidos. Obviamente, el proceso de experimentación ha de permitir el ajuste o correcciones pertinentes para la mejora del programa sometido a prueba.

Una vez que la validez del programa y/o metodología en cuestión esté suficientemente contrastada estará en condición de difundir, de dar a conocer a la sociedad, en general, y a las

Instituciones (Comunidades Autónomas, Corporaciones Locales...), la utilidad de la Innovación concreta que se ha sometido a prueba.

Evitar cualquier discriminación por razón de sexo es una parte fundamental de las políticas de igualdad que ya están en marcha, con logros claramente reconocibles en los últimos años. Ahora, es necesario dar nuevos pasos, introduciendo programas innovadores. Entre ellos, es urgente incorporar a la sociedad todo el conocimiento y la experiencia acumulada por las mujeres con un sentido propio de la innovación.

Esto conlleva replantear los procesos educativos y formativos; proponer y desarrollar nuevos estilos de representación y comunicación libres de estereotipos; aprovechar todo lo que las mujeres están aportando a la sociedad hoy y aprender de sus capacidades relacionales sin convertirlas en meras técnicas instrumentales y cuyos resultados se midan con parámetros que no sean solo económicos sino teniendo en cuenta todos los aspectos que afectan a la vida y al bienestar de las personas.

En el ámbito de la Innovación, la actuación del Instituto de la Mujer se centrará en el diseño y puesta en marcha de Programas innovadores, sometiendo a prueba su validez, en distintos ámbitos (educativo, de salud, laboral...) y dirigidos a diferentes colectivos, especialmente a mujeres con especiales dificultades:

- Programas específicos de salud dirigidos a las mujeres.
 - Programas específicos de educación.
 - Programas dirigidos a mujeres con especiales dificultades: minorías étnicas, raciales, inmigrantes, mayores de 45 años, con discapacidad, responsables de núcleos familiares, etc.
 - Creación de redes, por ejemplo, la Red de Ayuntamientos por la Igualdad para la creación de un portal que recoja las buenas prácticas en materia de igualdad en municipios de menos de 10.000 habitantes.
 - Revisión de lenguaje sexista en el ámbito de la Administración General del Estado.
 - Programas en el ámbito de las nuevas tecnologías.
- Formación.

Para avanzar en la transversalidad es fundamental la formación de los agentes implicados en el diseño o puesta en marcha de cualquier tipo de acción.

En este ámbito la actuación del Instituto de la Mujer se centrará en tres áreas diferenciadas:

- Elaboración de una base de datos de expertas/os para impartir formación en materia de igualdad en los ámbitos del empleo, salud, educación, etc.
- Elaboración de materiales para la formación en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (unidades didácticas en modalidad presencial y on-line, guías de sensibilización, guías para la formación del funcionariado, guías para la participación social y política de las mujeres, protocolos de actuación, publicaciones del Instituto de la Mujer, etc.).
- Formación on-line.

Dentro de esta modalidad formativa, se realizarán actuaciones dirigidas a sensibilizar a hombres y mujeres en el valor social de la igualdad como eje para el desarrollo social.

También se realizarán cursos on-line sobre la materia de violencia contra las mujeres, y en el ámbito de la formación básica de madres y padres en coeducación.

Asimismo, en máster de desarrollo directivo con soporte “on-line”, se incluirán contenidos sobre la igualdad de oportunidades, con especial referencia a los planes de igualdad.

En cumplimiento del artículo 49 de la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres “apoyo para la implantación voluntaria de planes de igualdad”, y con el fin de impulsar la adopción voluntaria de planes de igualdad, el Gobierno establecerá medidas de fomento, especialmente dirigidas a las pequeñas y las medianas empresas, que incluirán:

- El apoyo técnico necesario para la implantación voluntaria de planes de igualdad en las empresas.
- Mejora de la calidad de vida de las mujeres, lo cual supone continuar con las medidas y programas relacionados con la salud, el deporte y el bienestar, en general.
- Actuaciones para promover una educación de niños y niñas en valores no sexistas y alejados de los estereotipos que subyacen en el desarrollo de comportamientos discriminatorios y, en ocasiones, violentos.

2.- Integrar el principio de igualdad de oportunidades y de trato en la actividad de las instituciones públicas y privadas:

- Formación y asesoramiento sobre la aplicación del carácter transversal del principio de igualdad de oportunidades a las instituciones, agentes sociales y económicos, así como a los/as responsables de la planificación, desarrollo y evaluación de las políticas de la Administración General del Estado.

- Realización del informe periódico, relativo a la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres.
- Actuaciones dirigidas a evitar una imagen estereotipada y sexista de las mujeres en los medios de comunicación y en la publicidad.
- Sensibilización de la sociedad en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, promoviendo valores y difundiendo prácticas sobre igualdad, mediante la realización de trabajos de investigación, exposiciones, estudios, seminarios o cualquier medio que se estime pertinente.

3.- Integrar la perspectiva de género en todas las actuaciones que se realizan en el marco de la cooperación internacional:

- Desarrollo y financiación de proyectos en áreas geográficas de actuación preferente.
- Reforzar la participación española en organismos internacionales e impulsar la cooperación al desarrollo con las ONG´s y otras instituciones.

4.- Acceso de las mujeres a la información y apoyo al movimiento asociativo:

- Fomento y apoyo del asociacionismo en favor de las mujeres, mediante subvenciones a sus programas de actuación y para el mantenimiento de sus estructuras. Se crea el Consejo de Participación de la Mujer, como órgano colegiado de consulta y asesoramiento.
- Servicio de atención telefónica 24 horas, mantenimiento del centro de documentación, y del observatorio de la publicidad.
- Servicio de asesoramiento jurídico a víctimas de discriminación por razón de sexo.

Además de las actuaciones desarrolladas por los diversos Centros Directivos, todos ellos están implicados en la implementación del:

PLAN INTEGRAL CONTRA LA TRATA DE SERES HUMANOS CON FINES DE EXPLOTACIÓN SEXUAL

El Plan integral contra la trata de seres humanos con fines de explotación sexual es una de las prioridades del Ministerio de Igualdad durante sus tres años de vigencia (2009-2011). El Ministerio de igualdad actúa como coordinador del mismo dentro del gobierno, además de desarrollar actuaciones específicas. En su ejecución están implicados todos los centros directivos del Ministerio de Igualdad.

La principal característica del mismo es que reconoce a las víctimas como tales, les reconoce derechos y establece medidas para garantizar estos derechos. En este sentido se centra en tres ejes fundamentales: protección y asistencia a las víctimas, persecución del delito y sensibilización social contra la trata de mujeres con fines de explotación sexual.

Según el grado de satisfacción y consecución de los objetivos propuestos en el propio plan, iremos asimismo fijando metas anuales para 2010 y 2011, según las acciones pendientes, por lo que para 2009, haremos una primera aproximación a los objetivos principales del Plan:

- Sensibilizar a la sociedad para promover reacciones de “tolerancia cero” contra los actos delictivos relacionados con la trata de seres humanos con fines de explotación sexual.
- Combatir las causas de la trata a través de políticas activas de cooperación con los países de origen y mediante medidas preventivas en países de origen, tránsito y destino.
- Desarrollar medidas desde una perspectiva integral, en los ámbitos judicial, social, educativo, policial, administrativo y de inmigración, con participación de las Organizaciones No Gubernamentales.
- Asegurar, como eje central, la asistencia y protección a las víctimas de la trata, garantizando la protección de sus derechos e intereses.
- Luchar decididamente contra la trata de seres humanos con fines de explotación sexual y contra la activa intervención en el fenómeno de traficantes y proxenetas.

Algunas de las actuaciones previstas para la consecución de estos objetivos son:

1. ESTUDIOS, INFORMES Y RECOPIACIÓN DE DATOS

El conocimiento de la verdadera dimensión de la trata con fines de explotación sexual es esencial para determinar el alcance del problema al que nos enfrentamos. De ahí que a partir de la elaboración de los estudios e informes contemplados en el Plan, podremos encarar con mayor rigor al problema y acercarnos con más exactitud a los recursos con los que contamos, tanto para el desarrollo de las campañas y como a la hora de suministrar información a la ciudadanía y a las propias víctimas. De igual forma, los resultados de los estudios e informes, nos servirán de herramienta básica para la elaboración de planes y actividades formativas.

2. MODIFICACIONES LEGALES

Uno de los aspectos más relevantes del plan son las diversas modificaciones legislativas previstas tanto del código penal, para la tipificación específica del delito de trata y el decomiso ampliado, como de la ley de extranjería, ley de asilo o el LECRIM.

El objetivo de estas modificaciones es presentar una mejor y mayor protección y asistencia a las víctimas, aumentar la eficacia de las medidas policiales y judiciales de persecución del delito, de las mafias y proxenetas que comercian con mujeres.

Todas estas modificaciones legislativas se han iniciado este año en los respectivos anteproyectos y proyectos de ley.

3. PROTOCOLOS E INSTRUCCIONES

Para lograr una mayor eficiencia y el cumplimiento de los objetivos previstos en el plan, es necesario procedimentar tanto la actuación profesional específica de los distintos ámbitos de intervención como establecer mecanismos de colaboración y coordinación eficaces. Para ello, el plan prevé la elaboración de distintos protocolos e instrucciones.

4. REFUERZO DE MEDIDAS POLICIALES

La trata de seres humanos con fines de explotación sexual es un delito que siempre conlleva la vulneración de los derechos fundamentales de las personas. Por ello, y conjuntamente con la protección y asistencia a las víctimas que la sufren, es importante la persecución del delito.

Paralelamente a las medidas y acciones que se emprendan, es imprescindible que las Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado, refuercen todas las medidas que hasta ahora se han venido adoptando, disponiendo los instrumentos técnicos y los medios personales para mejorar la eficacia policial en la detección y en el desmantelamiento de las redes y proxenetas..

5. PROGRAMA DE ASISTENCIA SOCIAL A LAS VÍCTIMAS

La vulneración de derechos humanos que supone el delito de trata tiene consecuencias negativas sobre las personas que la sufren y refuerzan la vulnerabilidad de partida. Además, este negocio cruel e ilícito, pone en constante peligro su seguridad y las posibilidades de una vida plena libre de violencia. Para ello el plan prevé una conjunto de actuaciones que van de la asistencia social integral a la asistencia legal, etc. En el año 2009 se ha creado el Fondo de protección y asistencia social a las víctimas que tendrá su continuidad durante la vigencia de este plan.

6. FORMACIÓN E INFORMACIÓN

Todas las acciones relativas a la formación e información, son un requisito imprescindible para el éxito de la lucha contra la trata. El personal funcionario, que de una forma directa o indirecta tenga contacto con las víctimas, debe ser un personal que esté concienciado de este grave delito y de las consecuencias que a corto y largo plazo tiene para las víctimas que lo padecen. Esta concienciación

además debe estar avalada por el conocimiento de todos los recursos legales, personales y materiales con lo que el Estado cuenta para la prevención, protección y persecución del delito.

De ahí la necesidad de que tras las reformas legales oportunas y la realización de los estudios e informes previstos, se proceda a la formación e información en todas sus dimensiones y a todos los niveles, entre el personal sanitario, educativo, policial, judicial, administrativo, etc. En el año 2009 se está diseñando un plan de formación que se continuará a lo largo de 2010.

7. CAMPAÑAS DE INFORMACIÓN Y DIVULGACIÓN

Comenzadas las reformas legales, conocidos los recursos la formación del personal que ha de intervenir debe acompañarse de medias de información y sensibilización, dirigidas tanto a las víctimas para que reconozcan su situación, conozcan y tengan acceso a los recursos puestos a su disposición, como dirigidas a la población en general y a sectores específicos de la misma con la finalidad de lograr “tolerancia cero” ante esta realidad. Estas campañas de información y sensibilización se iniciarán en el predate ejercicio y tendrán continuidad a lo largo de los siguientes años.

3. VALORACIÓN DEL PROGRAMA

3.1. RESULTADOS ESPERADOS SOBRE LAS DESIGUALDADES IDENTIFICADAS.

En este apartado se recogen algunas consideraciones generales sobre el Programa, los contenidos del mismo, que dan respuesta a las desigualdades identificadas y convertidos en resultados esperados y algunas consideraciones generales.

3.1.1. CONSIDERACIONES PREVIAS:

- ⇒ Mandato normativo explícito, siendo uno de los principios básicos del Programa.
- ⇒ Muy alta relevancia de las políticas de igualdad.

3.1.2. RESULTADOS ESPERADOS RESPECTO DE LA DESIGUALDAD O PREVISIÓN DE MEJORAS CON EL NUEVO PRESUPUESTO.

- ⇒ El programa incide en prácticamente todos los ámbitos identificados como prioritarios para la intervención en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- ⇒ En relación con el empleo, el programa incide en las principales desigualdades identificadas a través de acciones específicas de formación y mejora de la cualificación de las mujeres y del fomento y fortalecimiento de la actividad emprendedora de las mujeres, a

través de acciones directas o bien mediante convenios con las Comunidades Autónomas y organizaciones privadas. En cuanto al apoyo a la actividad emprendedora de las mujeres, también es objeto de un programa específico de Cooperación.

- ⇒ Plantea así mismo, acciones dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades en las organizaciones laborales, bien a través de subvenciones directas a las empresas, o a través de la puesta en marcha de mecanismos de apoyo y consulta. En este sentido, cabe señalar que incide tanto en empresas que tienen la obligación de diseñar e implantar planes de igualdad, como en aquellas que no la tienen.
- ⇒ Además, establece acciones para profundizar en un mayor conocimiento de las situación de las mujeres, considerando prioritaria la realización de estudios y el perfeccionamiento de los sistemas de indicadores, así como el desarrollo de observatorios especializados (tal y como se establece en el Plan Estratégico de igualdad de oportunidades 2008-2011).
- ⇒ En el área internacional, las acciones se dirigen a un adecuado cumplimiento de los compromisos adquiridos en el marco de la Presidencia Española de la UE y a la continuación de la labor generadora de debate acerca de la situación de las mujeres, así como de estrategias de empoderamiento y fortalecimiento de su posición en diferentes ámbitos.

3.1.3. CONCLUSIONES

- ⇒ Compromiso. Es un programa con una amplia vinculación normativa y programática en el desarrollo de las políticas de igualdad, cuya finalidad es alcanzar la igualdad efectiva y real de mujeres y hombres. Esta vinculación se establece desde la definición de la finalidad y a lo largo de todas las actuaciones programáticas.
- ⇒ Se evidencia un amplio conocimiento de las situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres, ya que se poseen indicadores precisos que dan cuenta de dicha situación. Asimismo, las líneas de actuación del programa se dirigen a eliminar cada una de las situaciones de desigualdad diagnosticadas, o a contribuir a su eliminación.

3.2. VALORACIÓN DE IMPACTO

- ⇒ Poder transformador muy alto ya que tiene un mandato normativo explícito y responde a los objetivos y líneas de actuación establecidas en el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (2008-2011).
- ⇒ Grado de impacto potencial muy positivo tanto por el marco en el que se inserta como por el contenido y su incidencia directa en la consecución de la igualdad efectiva y real de mujeres y hombres.

1. EL PROGRAMA

PROGRAMA: 232 C. Actuaciones para la previsión integral de la violencia de género.

ORGANOS GESTORES:

Delegación del Gobierno para la violencia de género. Servicio 04.

DEPARTAMENTO: Ministerio de Igualdad.

2. ANÁLISIS DEL PROGRAMA

2.1. FINALIDAD

Los objetivos de este programa están dirigidos, por un lado, a realizar actuaciones dirigidas a la prevención de la violencia de género, prestando especial atención a quienes originan esta violencia, y por otro, a desarrollar en colaboración con los Ministerios y Administraciones Públicas competentes y los agentes sociales y organizaciones de mujeres, las medidas que específicamente se incluyen en la Ley Integral contra la violencia de género (el impulso de campañas de información y sensibilización, la detección de la violencia, la formación de profesionales, la mejora de la respuesta antes situaciones y la atención a las víctimas y las relacionadas con la mejora del conocimiento sobre la violencia de género y su difusión y el funcionamiento del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, entre otras).

2.2. ESTRUCTURA

El Programa se organiza en torno a seis líneas de actuación:

- Prevención de la violencia de género (VG): a través del desarrollo de campañas de información y sensibilización en los medios de comunicación social dirigidas a la sociedad en su conjunto y proyectos específicos dirigidos a colectivos especialmente vulnerables o con mayores dificultades para acceder a los recursos, como las adolescentes y jóvenes, las mujeres extranjeras, la mujer rural o las mujeres con discapacidad.
- Actuación integral sobre la masculinidad y los hombres: abarca las actuaciones centradas en quienes originan la violencia, y se centran en el debate y reflexión sobre los nuevos roles de los hombres en la sociedad del siglo XXI y en la prestación de servicios de información y atención a los hombres. Asimismo, incluye el desarrollo de programas dirigidos a condenados por violencia de género en los supuestos de suspensión o sustitución de la pena privativa de libertad, mediante la colaboración con las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, y el desarrollo de

dispositivos electrónicos para el control telemático de las medidas de alejamiento impuestas a los maltratadores.

- Atención a las víctimas de la violencia de género: mediante la promoción de protocolos de coordinación interinstitucional tendentes a lograr una respuesta coordinada y, con carácter particular, el fomento de actuaciones en el ámbito de la asistencia social integral a las víctimas y a sus hijos e hijas, en colaboración con las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla y con los Entes Locales.
- Mejora de la respuesta profesional en las diferentes actuaciones desarrolladas sobre la VG: por medio de la promoción de protocolos de actuación que ordenen su intervención, y de la sensibilización y formación de los y las profesionales que intervienen en estas situaciones (colaborando con los órganos competentes en la impartición de cursos, celebrando jornadas para abordar las cuestiones que se suscitan en su trabajo en relación con la violencia de género, elaborando materiales formativos, etc.). En este apartado la colaboración con la Federación Española de municipios y provincias (FEMP) resultará imprescindible para avanzar en el ámbito local en instrumentos de coordinación interinstitucional y la formación de sus profesionales.
- Investigación y gestión del conocimiento sobre la VG: mediante la creación de una base de datos que incorpore todos los datos existentes en violencia de género y el establecimiento de una plataforma digital que, a través de la página web de la Delegación, permita el intercambio del conocimiento en la materia (investigaciones, etc). Asimismo, está prevista la realización de estudios e investigaciones que permitan un mejor conocimiento de la dimensión de la violencia de género y sus manifestaciones.
- Actuaciones contra la trata de mujeres con fines de explotación sexual y laboral: principalmente en colaboración con las organizaciones de mujeres y las organizaciones no gubernamentales implicadas en la atención a las mujeres víctimas.
-

2.3.- VINCULACIÓN NORMATIVA Y PROGRAMÁTICA⁶

Este Programa está inserto en un marco normativo en el que la igualdad de género está vinculada a las siguientes normas.

2.3.1. REPERTORIO DE NORMAS Y PLANES.

- ⇒ En el ámbito internacional: Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (ONU, 1993) en la que se afirma que la violencia de género es un problema que afecta a la

⁶ Compromisos con la igualdad

- sociedad en su conjunto y un atentado contra los derechos humanos fundamentales; Declaración de la Plataforma de Acción de Beijing (IV Conferencia de Mujeres, 1995), que reconoce los derechos de las mujeres e identifica esferas de especial preocupación, como la violencia contra la mujer, comprometiendo a los gobiernos en la lucha contra su erradicación. Además, dentro de los objetivos del Milenio
- ⇒ En el ámbito europeo: Decisión 803/2004/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de abril de 2004, por la que se aprueba un programa de acción comunitario (2004-2008) para prevenir y combatir la violencia ejercida sobre los niños, los jóvenes y las mujeres y proteger a las víctimas y grupos de riesgo. Gracias al programa Daphne, la Unión aporta un valor añadido a las medidas de prevención de la violencia que deben ser adoptadas esencialmente por los Estados miembros, a través de la difusión y el intercambio de información y experiencias, la promoción de una estrategia innovadora, el establecimiento en común de las prioridades, la integración en redes y la movilización de todos los participantes.
 - ⇒ Constitución Española: en su Artículo 9.2. en donde se especifica que los poderes públicos tienen la obligación de promover las condiciones necesarias para que la libertad y la igualdad de las mujeres y los hombres sean reales y efectivas, así como de remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud.
 - ⇒ Ley Orgánica 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género, cuyo objetivo es actuar contra la violencia que se ejerce sobre las mujeres por parte de quienes son o hayan sido sus cónyuges o parejas, a través del impulso e implantación de medidas de protección integral, cuya finalidad es prevenirla, sancionarla y erradicarla.
 - Se aborda la violencia de género de un modo integral y disciplinar, recogándose en un solo texto legal las materias relativas a la sensibilización y prevención, a la atención a las víctimas, a la tutela institucional, además del tratamiento de la violencia de género desde los ámbitos penal y judicial.
 - La Ley prevé que el impulso e implantación de las diversas medidas que contempla se lleve a cabo de manera transversas, es decir, que la prevención y erradicación de la violencia de género sea tenida en cuenta al elaborar y aplicar las diferentes normas que integran el ordenamiento jurídico y al diseñar y aplicar todas las políticas públicas.
 - ⇒ Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de 2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:
 - La lucha contra la violencia de género ha de ser abordada de manera integral. Asimismo, es necesario la transversalidad de sus actuaciones dirigidas a erradicarla, así como a garantizar la adecuada atención y protección de sus víctimas. En este sentido, las actuaciones contempladas en este Programa Presupuestario no se ajustan

a un objetivo concreto, sino que se encuentran referencias a lo largo de todo el articulado, en todos los ámbitos de actuación previstos en esta Ley.

- ⇒ Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011: Las actuaciones contempladas en este programa se dirigen específicamente a la consecución de los objetivos y el desarrollo de las actuaciones previstas en el Eje de Actuación 10 Violencia. Además, dado su carácter integral y de manera similar a lo señalado en la Ley Orgánica 3/2007, también se van a coadyuvar a la consecución de los objetivos previstos en el resto de Ejes de Actuación del citado Plan.
- ⇒ Plan de Atención y Prevención de la Violencia de Género en la población extranjera inmigrante 2009-2012. Las actuaciones previstas en el Programa se dirigen, con carácter prioritario al cumplimiento de las disposiciones de la Ley 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y del Plan de Atención y Prevención de la Violencia de Género en la población extranjera inmigrante 2009-2012.
- ⇒ Plan Estratégico Nacional de Infancia y Adolescencia 2006-2009, en su Objetivo Estratégico 3 se tiene previsto el desarrollo de una medida dirigida a impulsar, en colaboración con los centros docentes y el ámbito sanitario, un sistema de detección precoz de situaciones de violencia de género en el entorno familiar de las niñas y los niños. En el Objetivo Estratégico 4 se prevé llevar a cabo campañas de sensibilización que promuevan modelos educativos en la familia alternativos a la violencia y los castigos corporales, con el objetivo de fomentar un cambio de actitudes en relación con este tema. En el Objetivo Estratégico 5, se impulsarán acciones dirigidas al sector audiovisual y de los medios de comunicación (publicidad, videojuegos, prensa, cine, móviles, Internet) para la promoción y defensa de los derechos de la infancia, prestando especial atención al sexismo y otras manifestaciones de la violencia. En el Objetivo Estratégico 6, las líneas de actuación se dirigen a fomentar líneas de investigación sobre la violencia en el hogar contra los niños, los malos tratos y los abusos sexuales y cualquier otra forma de violencia en las relaciones paterno-filiales, reflejando la realidad de estos fenómenos en todo el territorio. Promover estudios acerca del impacto psicológico de la violencia de género en el entorno familiar en niñas, niños y adolescentes, así como analizar los recursos destinados a este sector; Promover estudios acerca del impacto psicológico de la violencia de género en el entorno familiar en niñas, niños y adolescentes, así como analizar los recursos destinados a este sector. Realizar estudios sobre la Violencia de género en las parejas adolescentes. Objetivo Estratégico 8, Establecer mecanismos estables de análisis y estudio de los problemas de convivencia en los centros educativos: acoso escolar, matonismo, violencia entre iguales, indisciplina, disrupción en el aula y otros.
- ⇒ Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración 2007-2010, en su Objetivo 2, medida 5.4, se prevé la mejora del acceso a la autorización para trabajar para familiares reagrupados y para mujeres víctimas de violencia de género. Además, se tiene prevista llevar a cabo actuaciones dirigidas a facilitar la integración social de las mujeres inmigrantes que se

encuentren en una situación de especial vulnerabilidad, en especial víctimas de violencia de género, mujeres prostituidas y víctimas de la trata de personas.

- ⇒ Plan de Derechos Humanos (IX Legislatura), en donde se establece que uno de los objetivos concretos de la política exterior en materia de Derechos Humanos es la igualdad de género, la erradicación de la violencia de género y la lucha contra la trata de seres humanos. Se dedicará una atención especial y prioritaria a la cuestión de la violencia contra las mujeres y se propondrá la creación de un Observatorio Europeo sobre Violencia de Género que, en colaboración con el Instituto Europeo de Género, elabore indicadores comunes sobre violencia de género, entre otras cosas.
- ⇒ Plan de Acción para Personas con Discapacidad 2009-2012, en su concreto, en el Área V “Abusos y violencia”, presta especial atención a la violencia de género.
- ⇒ Plan de Actuación contra la trata de mujeres con fines de explotación sexual y laboral, considerándose una forma más de violencia contra las mujeres que vulnera los Derechos Humanos.

2.3.2. IMPLICACIONES DERIVADAS DEL CONTEXTO NORMATIVO

De las normas enumeradas se desprende que el marco de intervención de este programa presupuestario, respecto a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, le obliga a destinar fondos a la realización de actividades que contengan:

- ⇒ Transversalidad de género: el Programa Presupuestario responde a lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la violencia de género, la cual aborda la problemática de la violencia de género de un modo integral e interdisciplinar. Asimismo, se prevé que el impulso e implantación de diversas medidas que contempla se lleve a cabo de manera transversal, es decir, que sea tenida en cuenta al elaborar y aplicar las diferentes normas que integran el ordenamiento jurídico, y al diseñar y aplicar todas las políticas públicas.
- ⇒ Medidas de acción específicas dirigidas a colectivos específicos (mujeres en situaciones de doble discriminación, etc.).
- ⇒ Estructura o aspectos organizativos, centrado en la elaboración de protocolos de actuación vinculados con otros ministerios (Interior, Justicia) y administraciones.
- ⇒ Política subvencionadora, dirigida a la organizaciones que intervienen en la atención a mujeres víctimas de violencia de género.
- ⇒ Generación y emisión de información y criterios de análisis, a través de estudios, acciones de sensibilización y formación, etc.
- ⇒ Comunicación e imagen, desarrollando acciones de difusión e información, incluyendo la creación de una plataforma digital.

2.4. DIAGNÓSTICO

Se recogen en este apartado las desigualdades más relevantes que subyacen al programa presupuestario y sobre las que éste debería incidir.

2.4.1. SITUACIÓN SOCIAL E IDENTIFICACIÓN DE DESIGUALDADES EN LOS ÁMBITOS DE INTERVENCIÓN DEL PROGRAMA.

A efectos de no repetir información, los datos estadísticos sobre la magnitud de la violencia, las víctimas mortales, la sensibilización, la atención a las mujeres víctimas de la violencia de género y la mejora de la respuesta profesional se recogen en el apartado 4 de este informe.

2.4.2 RESULTADOS DE LOS PROGRAMAS ANTERIORES

Sin contenido en informe de presupuestos 2010⁷

2.5 REALIZACIONES PREVISTAS RESPECTO A LA IGUALDAD DE GÉNERO

Se recoge en este apartado cómo, desde las líneas de actuación del programa presupuestario que se está analizando, se da respuesta a los mandatos normativos y programáticos en materia de igualdad de oportunidades. En concreto, se diferencian cinco grandes ámbitos de actuación:

1. Prevención y sensibilización: a través del desarrollo de campañas de en los medios de comunicación social dirigidas a la sociedad en su conjunto y proyectos específicos dirigidos a colectivos especialmente vulnerables o con mayores dificultades para acceder a los recursos

En este ámbito, las actuaciones previstas van en una doble línea. Por una parte, el mantenimiento de una acción permanente a lo largo de todo el año, basada en la sucesión de múltiples acciones, y por otra, está previsto el lanzamiento de una campaña de sensibilización que, a través de la implicación de personas de reconocido prestigio en la vida pública y en sus respectivos ámbitos profesionales, genere una movilización social de rechazo a la violencia de género.

2. Actuación integral sobre la masculinidad y los hombres: abarca las actuaciones centradas en quienes originan la violencia y se centran en el debate y reflexión sobre los nuevos roles de los hombres en la sociedad del siglo XXI y en la prestación de servicios de información y atención a los hombres. Asimismo, incluye el desarrollo de programas de reeducación dirigidos a

⁷ Se podrá cumplimentar en próximos ejercicios presupuestarios si se van marcando indicadores desagregados por sexo que permitan hacer mediciones.

agresores, y el desarrollo del sistema de seguimiento por medios telemáticos de las medidas de alejamiento impuestas en el ámbito de la violencia de género.

En relación con esta línea de actuación, se mantendrá el servicio telefónico y on-line de información y orientación en materias y cuestiones relacionadas con los hombres y la igualdad de género con la finalidad de avanzar en la prevención primaria de la violencia de género. Asimismo, se seguirá avanzando, en colaboración con las Comunidades Autónomas, en garantizar una oferta suficiente y de calidad de programas de reeducación de maltratadores, que sea susceptible de evaluación y que permita verificar su contribución efectiva al cambio de mentalidades y, por tanto, a la prevención de la violencia de género. Por último, se ampliará el sistema de seguimiento por medios telemáticos de las medidas cautelares de alejamiento.

3. Mejora de la atención a las víctimas de la violencia de género: mediante la promoción de protocolos de coordinación interinstitucional tendentes a lograr una respuesta coordinada y, con carácter particular, el fomento de actuaciones en el ámbito de la asistencia social integral a las víctimas y a sus hijos e hijas, en colaboración con las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla.

La finalidad de todas las acciones en este ámbito está vinculada a la garantía de los derechos reconocidos en la Ley Integral a las mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijos e hijas:

- Derecho a la información: a través de la mejora de la accesibilidad del servicio telefónico de información y asesoramiento jurídico especializado en violencia de género (016), especialmente para mujeres extranjeras y mujeres con discapacidad.

Asimismo, para hacer efectivo el acceso a la información, la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, va a editar documentos informativos, bien de carácter general, bien destinados a colectivos específicos, que serán objeto de amplia divulgación tanto en el ámbito de las Administraciones Públicas como entre profesionales, organizaciones e instituciones que prestan atención y asistencia a las víctimas de violencia de género.

- Derecho a la asistencia social integral: en colaboración con las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, se mantendrán los programas dirigidos a garantizar el derecho a la asistencia social integral, prestando especial atención a la accesibilidad y adecuación de los recursos para niños, niñas y adolescentes víctimas de violencia de género, mujeres extranjeras, etc..

Por otra parte, está previsto mantener la colaboración para el desarrollo de proyectos singulares en algunas Comunidades Autónomas.

- Garantía de derechos para aquellos grupos de la población más vulnerables y que precisan una atención adecuada a sus especificidades: mujeres con discapacidad, mujeres extranjeras, mujeres rurales y pertenecientes a minorías étnicas, así como niños, niñas y adolescentes.

4. Mejora de la respuesta profesional en las diferentes actuaciones desarrolladas sobre la violencia de género: por medio de la promoción de protocolos de actuación que ordenen su intervención, y de la sensibilización y formación de los y las profesionales que intervienen en estas situaciones (colaborando con los órganos competentes en la impartición de cursos, celebrando jornadas para abordar las cuestiones que se suscitan en su trabajo en relación con la violencia de género, elaborando materiales formativos, etc.). En este apartado la colaboración con la FEMP resultará imprescindible para avanzar en el ámbito local en instrumentos de coordinación interinstitucional y la formación de profesionales.

Para la mejora de la respuesta profesional, la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género va a realizar un importante esfuerzo en la elaboración de módulos formativos y en la organización y participación en cursos y jornadas dirigidos a la especialización en materia de violencia de género por parte de los y las profesionales implicados en la atención a las situaciones de violencia de género.

Por otra parte, merece especial consideración la colaboración que se llevará a cabo en el año 2010 con la FEMP para la formación de profesionales del ámbito local.

5. Investigación y gestión del conocimiento sobre la violencia de género: mediante la identificación, recepción y explotación de información de carácter estadístico, la promoción y realización de estudios e informes sobre este problema social y el fortalecimiento de una línea de difusión de esta información.

La información de carácter estadístico, tanto procedente de fuentes primarias como secundarias se integrará en una plataforma digital que permitirá que las administraciones con competencia en la materia, organizaciones y asociaciones de mujeres, personas expertas, y ciudadanía en general pueda acceder a los datos básicos, a través de la página web del Ministerio de Igualdad.

Se prevé que la citada plataforma digital se constituya en un referente en la materia permitiendo el intercambio de información y conocimientos.

Por otra parte, se van a promover y realizar diversos estudios e investigaciones así como informes generales y específicos que permitan un mejor conocimiento de la dimensión de la violencia de género, sus características y sus manifestaciones.

La difusión de la información recabada y producida se va a efectuar a través de una línea de publicaciones tanto en papel como en formato electrónico.

3. VALORACIÓN DEL PROGRAMA

3.1. RESULTADOS ESPERADOS SOBRE LAS DESIGUALDADES IDENTIFICADAS.

En este apartado se recogen algunas consideraciones generales sobre el programa, los contenidos del mismo que dan respuesta a las desigualdades identificadas y convertidos en resultados esperados y algunas conclusiones generales.

3.1.1 CONSIDERACIONES PREVIAS

- ⇒ El programa tiene muy alta relevancia en su vinculación con las políticas de igualdad de género, tanto por el mandato legislativo y programático, como el efecto potencial de las actividades programadas en la consecución de la igualdad real y efectiva de mujeres y hombres.

3.1.2. RESULTADOS ESPERADOS RESPECTO A LA DESIGUALDAD O PREVISIÓN DE MEJORAS CON EL NUEVO PRESUPUESTO.

Para el análisis de las actuaciones presupuestadas en este programa, así como de sus resultados esperados, se diferencian cinco grandes apartados de actuación:

- ⇒ **Prevención y sensibilización:** a través del desarrollo de campañas de sensibilización en los medios de comunicación social dirigidas a la sociedad en su conjunto y proyectos específicos dirigidos a colectivos especialmente vulnerables o con mayores dificultades para acceder a los recursos.

En este ámbito las actuaciones previstas van en una doble línea. Por una parte, el mantenimiento de una acción permanente a lo largo de todo el basada en la sucesión de múltiples acciones, y por otra parte, está previsto el lanzamiento de una campaña de sensibilización que, a través de la implicación de personas de reconocido prestigio en la vida pública y en sus respectivos ámbitos profesionales, genere una movilización social de rechazo a la violencia de género.

- ⇒ Actuación **integral sobre la masculinidad y los hombres:** abarca las actuaciones centradas en quienes originan la violencia, y se centran en el debate y reflexión sobre los nuevos roles de los hombres en la sociedad del siglo XXI y en la prestación de servicios de información y atención a los hombres. Asimismo, incluye el desarrollo de programas de

reeducación dirigidos a agresores, y el desarrollo del sistema de seguimiento por medios telemáticos de las medidas de alejamiento impuestas en el ámbito de la violencia de género.

En relación con esta línea de actuación, se mantendrá el servicio telefónico y on-line de información y orientación en materias y en cuestiones relacionadas con los hombres y la igualdad de género con la finalidad de avanzar en la prevención primaria de la violencia de género. Asimismo, se seguirá avanzando, en colaboración con las Comunidades Autónomas, en garantizar una oferta suficiente y de calidad de programas de reeducación de maltratadores, que sea susceptible de evaluación y que permita verificar su contribución efectiva al cambio de mentalidades y, por tanto, a la prevención de la violencia de género. Por último, se ampliará el sistema de seguimiento por medios telemáticos de las medidas cautelares de alejamiento.

- ⇒ **Mejora de la atención a las víctimas de la violencia de género:** mediante la promoción de protocolos de coordinación interinstitucional tendentes a lograr una respuesta coordinada y, con carácter particular, el fomento de actuaciones en el ámbito de la asistencia social integral a las víctimas y a sus hijos e hijas, en colaboración con las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla.

La finalidad de todas las acciones en este ámbito están vinculadas a la garantía de los derechos reconocidos en la Ley Integral a las mujeres víctimas de violencia de género y a sus hijos e hijas:

- **Derecho a la información:** a través de la mejora de la accesibilidad del servicio telefónico de información y asesoramiento jurídico especializado en violencia de género (016), especialmente para mujeres extranjeras y mujeres con discapacidad.

Asimismo, para hacer efectivo el acceso a la información, la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, va a editar documentos informativos, bien de carácter general, bien destinados a colectivos específicos, que serán objeto de amplia divulgación tanto en el ámbito de las Administraciones Públicas como entre profesionales, organizaciones e instituciones que prestan atención y asistencia a las víctimas de violencia de género.

- **Derecho a la asistencia social integral:** en colaboración con las Comunidades Autónomas y Ciudades de Ceuta y Melilla, se mantendrán los programas dirigidos a garantizar el derecho a la asistencia social integral, prestando especial atención a la accesibilidad y adecuación de los recursos para niños, niñas y adolescentes víctimas de violencia de género, mujeres extranjeras, etc.

Por otra parte, está previsto mantener la colaboración para el desarrollo de proyectos singulares en algunas Comunidades Autónomas.

- **Garantía** de derechos *para aquellos grupos de la población más vulnerables y que precisan una atención adecuada a sus especificidades*: mujeres con discapacidad, mujeres extranjeras, mujeres rurales y pertenecientes a minorías étnicas, así como niños, niñas y adolescentes.
- ⇒ **Mejora de la respuesta profesional en las diferentes actuaciones desarrolladas sobre la violencia de género**: por medio de la promoción de protocolos de actuación que ordenen su intervención, y de la sensibilización y formación de los y las profesionales que intervienen en estas situaciones (colaborando con los órganos competentes en la impartición de cursos, celebrando jornadas para abordar las cuestiones que se suscitan en su trabajo en relación con la violencia de género, elaborando materiales formativos, etc.). En este apartado la colaboración con la FEMP resultará imprescindible para avanzar en el ámbito local en instrumentos de coordinación interinstitucional y la formación de profesionales.

Para la mejora de la respuesta profesional, la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género va a realizar un importante esfuerzo en la elaboración de módulos formativos y en la organización y participación en cursos y jornadas dirigidos a la especialización en materia de violencia de género por parte de los y las profesionales implicados en la atención a las situaciones de violencia de género.

Por otra parte, merece especial consideración la colaboración que se llevará a cabo en el año 2010 con la FEMP para la formación de profesionales del ámbito local.

- ⇒ **Investigación y gestión del conocimiento sobre la violencia de género**: mediante la identificación, recepción y explotación de información de carácter estadístico, la promoción y realización de estudios e informes sobre este problema social y el fortalecimiento de una línea de difusión de esta información.

La información de carácter estadístico, tanto procedente de fuentes primarias como secundarias se integrará en una plataforma digital que permitirá que las administraciones con competencia en la materia, organizaciones y asociaciones de mujeres, personas expertas, y ciudadanía en general pueda acceder a los datos básicos, a través de la página Web del Ministerio de Igualdad.

Se prevé que la citada plataforma digital se constituya en un referente en la materia permitiendo el intercambio de información y conocimientos.

Por otra parte, se van a promover y realizar diversos estudios e investigaciones así como informes generales y específicos que permitan un mejor conocimiento de la dimensión de la violencia de género, sus características y sus manifestaciones.

La difusión de la información recabada y producida se va a efectuar a través de una línea de publicaciones tanto en papel como en formato electrónico.

3.1.3 CONCLUSIONES

- ⇒ Compromiso. Es un programa con una amplia vinculación normativa y programática con el desarrollo de políticas de igualdad efectiva de mujeres y hombres. Constituye un programa con una incidencia directa en una problemática que vulnera los derechos fundamentales de las mujeres. La lucha contra la erradicación de la violencia de género se sitúa en el marco de la responsabilidad social del Estado. Esta vinculación normativa y programática se establece de forma explícita desde la introducción, tanto del programa presupuestario como del informe de impacto de género, dirigiéndose la totalidad de las líneas de actuación a tratar la problemática transversalmente, de modo integral y multidisciplinar.
- ⇒ Se evidencia la existencia de un amplio y exhaustivo conocimiento de las principales situaciones sociales de las mujeres en relación con el ámbito de aplicación del programa presupuestario. Asimismo, se establecen indicadores precisos que muestran dichas situaciones, diseñándose líneas de actuación específicas.

3.2. VALORACIÓN DE IMPACTO

- Poder transformador muy alto, ya que tiene un mandato normativo explícito y un eje completo (Eje 10) del Plan Estratégico de igualdad de oportunidades 2008-2011. En este sentido, su ámbito de competencia respecto a la inclusión de objetivos de igualdad y actividades es muy alto.
- Grado de impacto potencial de género. Se prevé positivo, tanto por el marco en el que se inserta como por conjunto de realizaciones previstas.

5.B.- CLASIFICACIÓN DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS

5.B .- CLASIFICACIÓN DE LOS PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS.

El objetivo de la clasificación de los programas presupuestarios realizada ha sido identificar aquellos que, por el ámbito competencial en el que inciden, tienen capacidad para intervenir en el desarrollo de los objetivos de las políticas de igualdad que están definidas en los documentos normativos y programáticos vigentes.

La clasificación de cada uno de los programas está basada, por tanto, en la relación que existe entre la finalidad, objetivos, actuaciones y resultados previstos de cada uno de los programas presupuestarios y los objetivos de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que se encuentren definidos para el ámbito de intervención en el que se desarrolla el programa. Se da de esta forma cumplimiento y contenido a la transversalidad del principio de igualdad de trato recogida en el artículo 15 de la Ley 3/2007, en relación con la presupuestación de las políticas públicas.

Observaciones previas a los criterios y resultados de clasificación.

Antes de pasar a detallar y analizar los resultados de la clasificación es necesario hacer una serie de observaciones para una mejor comprensión de los resultados.

En primer lugar, es necesario recordar que esta clasificación responde casi de forma exclusiva al criterio del poder transformador identificado en cada uno de los programas, entendiendo por tal la competencia para intervenir y la vinculación de los objetivos, actuaciones, realizaciones y resultados previstos en cada programa con los objetivos de las políticas públicas de igualdad, por lo que se trata de una primera clasificación que deberá ser completada en sucesivos ejercicios con la aplicación de otros criterios que afinen más el contenido y significado de cada uno de los programas en materia de igualdad de género.

En segundo lugar, también hay que precisar que existen en la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, una serie de obligaciones de carácter general que afectan a procedimientos comunes a todos los departamentos y organismos de la Administración General del Estado, que deben ser tenidos en cuenta por todos y cada uno de ellos. Es decir, los programas presupuestarios que aparecen en esta clasificación con una baja vinculación con los objetivos en materia de igualdad, no están exentos del cumplimiento de obligaciones definidas para toda la administración pública. Un ejemplo evidente de esto es el caso de aquellos programas presupuestarios gestionados por entes u organismos autónomos, que si bien pueden tener asignados una finalidad y objetivos con escasa relación con las políticas de igualdad, tendrían que

dar cumplimiento, por ejemplo, a los mandatos relacionados con la contratación o la participación equilibrada de mujeres y hombres en sus puestos de responsabilidad.

Los mandatos generales más significativos que todos los departamentos y programas han de tener en cuenta, de acuerdo con la normativa vigente en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, serían los siguientes:

- Desagregar por sexo los datos en la producción estadística y de estudios que puedan realizar en los términos previstos en el art. 20 de la LOIEMH
- Tener en cuenta las obligaciones referidas al empleo público en todos los programas presupuestarios con gestión de recursos humanos. Título V de la LOIEMH
- Tener en cuenta las obligaciones de todos los programas que tengan dotaciones para contratación externa sobre la inclusión de la igualdad en la valoración de las empresas en los procedimientos de contratación pública (en los términos previstos en el art. 34 de la LOIEMH.
- Considerar la inclusión de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las bases reguladoras de las subvenciones en los términos previstos en el art. 35 de la LOIEMH.
- Tener en cuenta la obligatoriedad de implantar un lenguaje no sexista en el lenguaje administrativo, especialmente en las acciones de difusión y publicidad art. 14.11 de la LOIEMH.
- Atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les correspondan en los términos establecidos en el artículo 16 de la LOIEMH.
- Elaborar los informes de impacto de género en los casos previstos en el artículo 19 de la LOIEMH.

Por último, es necesario hacer notar que esta es una primera clasificación que se ha realizado en función de las fuentes de información disponibles. La **revisión** por parte de los departamentos y organismos gestores de los criterios de clasificación es un paso imprescindible que deberá tenerse en cuenta para ejercicios posteriores. Esta revisión deberá realizarse, necesariamente, en el proceso de elaboración del presupuesto anual cada ejercicio y deberá tener en cuenta tanto las modificaciones que se produzcan en los objetivos y prioridades de las políticas de igualdad, como las posibles modificaciones en los objetivos, estructura y contenidos de los programas presupuestarios.

Resultados y análisis de la clasificación de programas

Se han analizado la totalidad de los 234 programas presupuestarios que componen el Anteproyecto de Ley de acuerdo con la Orden EHA/994/2009, de 16 de abril, y se han ordenado en las tres categorías siguientes:

- **Grupo 1.- Programas con mandato normativo y programático explícito.** Se han identificado un total de 120 programas en esta categoría. Aunque, en realidad, constituyen una única categoría de programas con obligaciones concretas en materia de igualdad, de acuerdo con la transversalidad regulada por la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, se ha optado por hacer una subclasificación, que ayude a identificar la procedencia del mandato normativo y/o programático al que deberían atender en su planificación. Se recogen en esta categoría los programas con 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.
 - **Programas 1.1:** Subgrupo compuesto por un total de 73 programas presupuestarios que poseen un mandato expreso tanto en la Ley 3/2007 como el Plan Estratégico para la igualdad de oportunidades (2008-2011)
 - **Programas 1.2:** Subgrupo compuesto por un total de 29 programas presupuestarios con mandato explícito contenido en el Plan estratégico para la igualdad de oportunidades (2008-2011).
 - **Programas 1.3:** Un total de 18 programas obligados por mandato explícito de la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- **Grupo 2.- Programas con clara incidencia en la igualdad de género pero sin mandato normativo ni programático explícito.** Componen este grupo un total de 52 programas presupuestarios que, si bien no tienen atribuido un mandato explícito, los resultados de su gestión pueden acarrear consecuencias respecto de la posición social y la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, por lo que deben realizar el correspondiente análisis de sus resultados desde esta óptica.

- **Grupo 3.- Programas sin incidencia evidente y manifiesta en la igualdad de género.** Por último, se integran en este grupo un total de 62 programas presupuestarios para los que no se ha podido establecer ninguna relación con los objetivos de las políticas públicas de igualdad de oportunidades ni se ha apreciado en las realizaciones previstas incidencia alguna sobre la

igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, más allá del cumplimiento de las obligaciones generales previstas en la Ley y ya enumeradas.

De acuerdo con los datos expuestos para cada uno de los grupos y subgrupos de la clasificación el resumen del resultado final es el siguiente:

Tabla 1: Resultados de la clasificación de programas presupuestarios

	Nº programas	% total programas
GRUPO 1	120	51,28 %
<i>Programas 1.1</i>	73	31,20 %
<i>Programas 1.2</i>	29	12,39 %
<i>Programas 1.3</i>	18	7,69 %
GRUPO 2	52	22,22 %
GRUPO 3	62	26,50%
TOTAL	234	100,00%

De la lectura de esta tabla se desprende que, de acuerdo con el análisis realizado, algo más de la mitad de los programas presupuestarios previstos en los Presupuestos Generales del Estado de 2010, se clasifican en el grupo 1, es decir, tienen una relación directa con los mandatos normativos y programáticos de las políticas públicas de igualdad de oportunidades. Por lo tanto, un total de 120 programas de gasto distribuidos en los 3 subgrupos en los que se estructura esta categoría, componen el grupo 1. Si consideramos que en el grupo 2 se incluyen programas cuyas realizaciones y resultados pueden tener efectos en relación con la igualdad de género, el resultado de esta clasificación nos indica que, de los 234 programas presupuestarios previstos para los Presupuestos Generales del Estado del año 2010, un total de 172 programas tienen impacto de género, lo que nos sitúa en un 73,5 % del total de los programas previstos, dejando 62 programas (un 26,50% del total) en los que, inicialmente, no se prevén especiales contribuciones ni efectos en este campo, como consecuencia directa de la ejecución presupuestaria.

Detalle de la clasificación de los programas presupuestarios.

Se recogen a continuación los programas presupuestarios, que forman parte de cada uno de los grupos de clasificación de programas. Se presenta esta clasificación en cinco tablas, correspondientes a los Grupos y subgrupos de clasificación previamente definidos, ordenados en cada uno de esos grupos, por la numeración de referencia.

Para los programas presupuestarios que se han clasificado en el Grupo 1, Subgrupos 1.1, 1.2 y 1.3, se detalla, en las correspondientes tablas de clasificación, las referencias más significativas relativas al mandato normativo o programático que ha dado lugar a su inclusión este grupo. Las referencias no han pretendido ser exhaustivas, sino tan sólo operar como una información inicial que aclare la naturaleza de la vinculación normativa y/o programática. Esto quiere decir que, es posible que los mandatos en materia de igualdad de muchos de los programas presupuestarios no se limiten, exclusivamente, a las que aparecen en este documento. Además, algunos de estos programas presupuestarios cuentan con documentos programáticos y referencias normativas en materia de igualdad que se encuentran en otras fuentes de las aquí consideradas. Por lo tanto, es más que probable que el abanico de compromisos y obligaciones en materia de igualdad de los diferentes programas presupuestarios, sea más amplio que el que se señala en este documento.

Las tablas de los grupos 2 y 3, ofrecen tan sólo el listado de programas presupuestarios que componen cada una de las categorías, en función de los criterios ya descritos.

Programas presupuestarios Grupo 1 Subgrupo 1.1.		
Programa Presupuestario	Mandato Ley 3/2007	Mandato Plan estratégico para la igualdad (2008-2001)
111M Gobierno del Poder Judicial	<ul style="list-style-type: none"> Disposición adicional tercera: 	<ul style="list-style-type: none"> Eje 1. Objetivo 3. Eje 9. Objetivo 2 Eje 10
111N Dirección y servicios generales de justicia	<ul style="list-style-type: none"> Título II-cap1: Principios generales. Título V: empleo público; Art.77 unidades 	<ul style="list-style-type: none"> Eje.1. Objetivos 2, 3 y 7 Eje.9. Objetivo 1
111O Selección y formación de jueces	<ul style="list-style-type: none"> Disposición adicional tercera: 	<ul style="list-style-type: none"> Eje 1. Objetivo.3. Eje 12. Objetivo 3. Eje 10
111Q Formación del personal de la Administración de justicia	<ul style="list-style-type: none"> Disposición adicional tercera: 	<ul style="list-style-type: none"> Eje 12. Objetivo3. Eje 10
112A Tribunales de justicia y Ministerio Fiscal	<ul style="list-style-type: none"> Disposición adicional tercera: 	<ul style="list-style-type: none"> Eje 1. Objetivo 3 Eje 10. Objetivo 6
121M Administración y Servicios generales de defensa	<ul style="list-style-type: none"> Arts. 65 y 66: Fuerzas Armadas Título II-cap1: Principios generales. Título V: Empleo público; Art.77 Unidades de igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> Eje 1. Objetivo 8
131M Dirección y Servicios generales de Seguridad y Protección civil	<ul style="list-style-type: none"> Título II-cap1: Principios generales. Título V: Empleo público; Art.77: Unidades de igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> Eje.1. Objetivos 2, 3 y 7 Eje.9. Objetivo 1 Eje 10
131N Formación de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado	<ul style="list-style-type: none"> Arts. 67 y 68: Fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado. 	<ul style="list-style-type: none"> Eje.10
132A Seguridad Ciudadana	<ul style="list-style-type: none"> Arts. 67 y 68: Fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado. 	<ul style="list-style-type: none"> Eje 10
133A Centros e instituciones penitenciarias	<ul style="list-style-type: none"> Disposición adicional trigésima. 	<ul style="list-style-type: none"> Eje 10; Eje.9

Programas presupuestarios Grupo 1 Subgrupo 1.1.		
Programa Presupuestario	Mandato Ley 3/2007	Mandato Plan estratégico para la igualdad (2008-2001)
141M Dirección y Servicios Generales de Asuntos exteriores	<ul style="list-style-type: none"> • Título II-cap1: Principios generales. • Título V: Empleo público; • Art.77 Unidades de igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> • Eje 1 • Eje 11. Objetivo 1
143A Cooperación para el desarrollo.	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 32: Política española de cooperación para el desarrollo. • Art. 14.12 	<ul style="list-style-type: none"> • Eje 11. objetivos 1,2 y 3.
144A Cooperación, promoción y difusión cultural en el exterior.	<ul style="list-style-type: none"> • Art 14.2, • Art. 26, • Art. 32.1 	<ul style="list-style-type: none"> • Eje 11. Objetivos 1 y 2. • Eje 6. Objetivo 2
231A Plan Nacional sobre Drogas.	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 27.e y f 	<ul style="list-style-type: none"> • Eje 9. Objetivo 5. • Eje 7. Objetivo 3
231B Acciones en favor de la ciudadanía española en el exterior.	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 14.6 	<ul style="list-style-type: none"> • Eje 11. Objetivo 3.
231F Otros servicios sociales del Estado.	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 30.4 	<ul style="list-style-type: none"> • Eje 9
231G Atención a la infancia y a la familia.	<ul style="list-style-type: none"> • Art 14.8 	<ul style="list-style-type: none"> • Eje 3
232B Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	<ul style="list-style-type: none"> • Competencias de impulso y seguimiento de las diferentes medias. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tiene actuaciones previstas en la totalidad de los ejes del Plan Estratégico
232C Actuaciones para la previsión integral de la violencia de género.	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 14.5 y .6. • Art. 27.3.d. • Art. 31.2. • Art. 37.1.d. • Art. 61.2. • Art. 66. • Art. 68. • Disposiciones adicionales 	<ul style="list-style-type: none"> • Eje 10, • Eje 1 objetivo 8. • Eje 4, objetivos 1, 3, 4 y 7. • Eje 8, objetivos 1 y 4
232M Dirección y Servicios generales de promoción social.	<ul style="list-style-type: none"> • Título II-cap1: Principios generales. • Título V: Empleo público; • Art.77: Unidades de igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> • Tiene actuaciones previstas en la totalidad de los ejes del Plan Estratégico

Programas presupuestarios Grupo 1 Subgrupo 1.1.		
Programa Presupuestario	Mandato Ley 3/2007	Mandato Plan estratégico para la igualdad (2008-2001)
241A Fomento de la Inserción y estabilidad laboral	<ul style="list-style-type: none"> Art.42: Políticas activas de empleo 	<ul style="list-style-type: none"> Eje 2 obj.1
241N Desarrollo de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas	<ul style="list-style-type: none"> Art 73 y ss: La igualdad en la responsabilidad social de las empresas 	<ul style="list-style-type: none"> Eje2. Objetivo 2
261M Dirección y servicios generales de vivienda	<ul style="list-style-type: none"> Art 31: Políticas urbanas, de ordenación territorial y vivienda. Título II-cap1: Principios generales. Título V: Empleo público; Art.77: Unidades de igualdad 	<ul style="list-style-type: none"> Eje 1. Objetivos 2 y 7 Eje 9. Objetivo 1.
261N Promoción, administración y ayudas para la rehabilitación y acceso a vivienda	<ul style="list-style-type: none"> Art 31: Políticas urbanas, de ordenación territorial y vivienda. 	<ul style="list-style-type: none"> Eje 9. Objetivo 1.
261P Urbanismo y política del suelo	<ul style="list-style-type: none"> Art 31. 3. 	<ul style="list-style-type: none"> Eje 3. Objetivo 4.
291A Inspección y control de seguridad y protección social	<ul style="list-style-type: none"> Varias referencias competencia inspectora de discriminación en las relaciones laborales 	<ul style="list-style-type: none"> Eje 12. Objetivos 3 y 5. Eje 3
291M Dirección y servicios generales de seguridad social y protección social	<ul style="list-style-type: none"> Título II-cap1: Principios generales. Título V: Empleo público; Art.77: Unidades de igualdad. 	<ul style="list-style-type: none"> Eje 1. Objetivo 2 Eje 2
311M Dirección y servicios generales de sanidad	<ul style="list-style-type: none"> Art 27: Integración del principio de igualdad en la política de salud. Título II-cap1: Principios generales. Título V: Empleo público; Art.77: Unidades de igualdad. 	<ul style="list-style-type: none"> Eje 7. Eje 1. Objetivos 2 y 7

Programas presupuestarios Grupo 1 Subgrupo 1.1.		
Programa Presupuestario	Mandato Ley 3/2007	Mandato Plan estratégico para la igualdad (2008-2001)
311O Cohesión y calidad del sistema nacional de salud	<ul style="list-style-type: none"> Art 27: Integración del principio de igualdad en la política de salud. 	<ul style="list-style-type: none"> Eje 7. Eje 10.
313A Oferta y uso racional de medicamentos y productos sanitarios	<ul style="list-style-type: none"> Art 27: Integración del principio de igualdad en la política de salud. 	<ul style="list-style-type: none"> Eje 7. Objetivo 1
313B Salud pública y sanidad exterior	<ul style="list-style-type: none"> Art 27: Integración del principio de igualdad en la política de salud. 	<ul style="list-style-type: none"> Eje 7. Objetivo 3
313D Terapias avanzadas, medicina regenerativa y transplantes en el sistema nacional de salud	<ul style="list-style-type: none"> Art 27: Integración del principio de igualdad en la política de salud. 	<ul style="list-style-type: none"> Eje 6. Eje 7
321M Dirección y servicios generales de la educación	<ul style="list-style-type: none"> Arts. 23, 24, 25: Educación Art. 29: Deportes Título II-cap1: Principios generales. Título V: Empleo público; Art.77: Unidades de igualdad. 	<ul style="list-style-type: none"> Eje 4. Eje 1. Objetivos 2 y 7. Eje 3. Objetivo 2.
321N Formación permanente del profesorado de educación	<ul style="list-style-type: none"> Art.24.c 	<ul style="list-style-type: none"> Eje 4 Objetivo 3
322A Educación infantil y primaria.	<ul style="list-style-type: none"> Arts. 23 y 24 	<ul style="list-style-type: none"> Eje 4
322B Educación secundaria, formación profesional y Escuelas Oficiales de Idiomas.	<ul style="list-style-type: none"> Arts. 23 y 24 	<ul style="list-style-type: none"> Eje 4
322C Enseñanzas universitarias.	<ul style="list-style-type: none"> Art. 25 	<ul style="list-style-type: none"> Eje 1, objetivo 6, Eje 4, objetivo 1 y 6. Eje 6, objetivo 6.
322D Educación especial.	<ul style="list-style-type: none"> Arts. 23 y 24 	<ul style="list-style-type: none"> Eje 4, objetivo 8
322E Enseñanzas artísticas.	<ul style="list-style-type: none"> Arts. 23 y 24 	<ul style="list-style-type: none"> Eje 4, objetivo 7
322F Educación en el exterior.	<ul style="list-style-type: none"> Arts. 23 y 24 	<ul style="list-style-type: none"> Eje 4

Programas presupuestarios Grupo 1 Subgrupo 1.1.		
Programa Presupuestario	Mandato Ley 3/2007	Mandato Plan estratégico para la igualdad (2008-2001)
322G Educación compensatoria.	<ul style="list-style-type: none"> Arts. 23 y 24 	<ul style="list-style-type: none"> Eje 4, objetivo 8
322H Educación permanente y a distancia no universitaria.	<ul style="list-style-type: none"> Arts. 23 y 24 	<ul style="list-style-type: none"> Eje 4
322I Enseñanzas especiales.	<ul style="list-style-type: none"> Arts. 23 y 24 	<ul style="list-style-type: none"> Eje 4
322K Deporte en edad escolar y en la Universidad.	<ul style="list-style-type: none"> Art. 29: Deportes 	<ul style="list-style-type: none"> Eje 4, objetivo 5
331M Dirección y Servicios Generales de Cultura.	<ul style="list-style-type: none"> Título II-cap1: Principios generales. Título V: Empleo público; Art.77: Unidades de igualdad. 	<ul style="list-style-type: none"> Eje 1. Objetivos 2, 3 y 7 Eje 9. Objetivo 1
333A Museos.	<ul style="list-style-type: none"> Art. 14.2. Art. 26: La igualdad en el ámbito de la producción artística e intelectual. 	<ul style="list-style-type: none"> Eje 6. Objetivo 2
333B Exposiciones.	<ul style="list-style-type: none"> Art. 14.2. Art. 26: La igualdad en el ámbito de la producción artística e intelectual. 	<ul style="list-style-type: none"> Eje 6. Objetivo 2
334A Promoción y cooperación cultural.	<ul style="list-style-type: none"> Art. 26: La igualdad en el ámbito de la producción artística e intelectual. 	<ul style="list-style-type: none"> Eje 6. Objetivo 2
411M Dirección y Servicios Generales de Agricultura, Pesca y Alimentación.	<ul style="list-style-type: none"> Art. 30: Desarrollo rural. Título II-cap1: Principios generales. Título V: Empleo público; Art.77: Unidades de igualdad. 	<ul style="list-style-type: none"> Eje 1. Objetivos 2, 4 y 7 Eje 9. Objetivo 1
414B Desarrollo del medio rural	<ul style="list-style-type: none"> Art. 30: Desarrollo rural 	<ul style="list-style-type: none"> Eje 2.
414C Programas de desarrollo rural sostenible	<ul style="list-style-type: none"> Art. 30: Desarrollo rural Art. 28.2 	<ul style="list-style-type: none"> Eje 2.

Programas presupuestarios Grupo 1 Subgrupo 1.1.		
Programa Presupuestario	Mandato Ley 3/2007	Mandato Plan estratégico para la igualdad (2008-2001)
421M Dirección y servicios generales de industria y energía	<ul style="list-style-type: none"> • Título II-cap1: Principios generales. • Título V: Empleo público; • Art.77: Unidades de igualdad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Eje 1. Objetivos 2, 4 y 7 • Eje 2
431M Dirección y servicios generales de comercio y turismo	<ul style="list-style-type: none"> • Título II-cap1: Principios generales. • Título V: Empleo público; • Art.77: Unidades de igualdad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Eje 1. Objetivos 2, 4 y 7 • Eje 2.
451N Dirección y Servicios Generales de Fomento.	<ul style="list-style-type: none"> • Título II-cap1: Principios generales. • Título V: Empleo público; • Art.77: Unidades de igualdad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Eje 1. Objetivos 2, 4 y 7
451O Dirección y Servicios Generales de Medio Ambiente.	<ul style="list-style-type: none"> • Título II-cap1: Principios generales. • Título V: Empleo público; • Art.77: Unidades de igualdad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Eje 1. Objetivos 2, 4 y 7
462M Investigación y estudios sociológicos y constitucionales.	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 20: Adecuación de las estadísticas y estudios 	<ul style="list-style-type: none"> • Eje 10. Objetivo 1. • Eje 6. Objetivo 3. • Eje 2. Objetivo 4
462N Investigación y estudios estadísticos y económicos.	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 20: Adecuación de las estadísticas y estudios 	<ul style="list-style-type: none"> • Eje 2. Objetivo 4
463B Fomento y coordinación de la investigación científica y técnica.	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 20: Adecuación de las estadísticas y estudios 	<ul style="list-style-type: none"> • Eje 5. Objetivos 1, 2, 3 y 4. • Eje 6. Objetivos 2 y 6
465A Investigación sanitaria.	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 27.3.b 	<ul style="list-style-type: none"> • Eje 6. Objetivo 2. • Eje 7. Objetivo 1
466A Investigación y evaluación educativa.	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 23, 24 y 25 	<ul style="list-style-type: none"> • Eje 4. Objetivo 13
467G Investigación y desarrollo de la SI	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 28. Sociedad de la Información. 	<ul style="list-style-type: none"> • Eje 5 y eje 2; eje 3 y eje 6
467I Innovación tecnológica de las telecomunicaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Artículo 28. Sociedad de la Información. 	<ul style="list-style-type: none"> • Eje 5 • Eje 2 • Eje 3 • Eje 6

Programas presupuestarios Grupo 1 Subgrupo 1.1.		
Programa Presupuestario	Mandato Ley 3/2007	Mandato Plan estratégico para la igualdad (2008-2001)
491M Ordenación y promoción de las telecomunicaciones y de la sociedad de la información	<ul style="list-style-type: none"> • Artículo 28. Sociedad de la Información. 	<ul style="list-style-type: none"> • Eje 5 • Eje 2 • Eje 3 • Eje 6
492O Protección y promoción de los derechos de los consumidores y usuarios	<ul style="list-style-type: none"> • Art.73 • TÍTULO VI: Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro 	<ul style="list-style-type: none"> • Eje 8. Objetivo 3.
494M Administración de las relaciones laborales y condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 42 y ss 	<ul style="list-style-type: none"> • Eje 2. • Eje 3.
912P Asesor del Gobierno en materia social, económica y laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 42 y ss 	<ul style="list-style-type: none"> • Eje 2
921M Dirección y Servicios Generales de la Administración Pública.	<ul style="list-style-type: none"> • Título II-cap1: Principios generales. • Título V: Empleo público; • Art.77: Unidades de igualdad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Eje 1. Objetivos 2 y 7
921N Dirección y organización de la Administración Pública.	<ul style="list-style-type: none"> • Título V: Empleo Público, 	<ul style="list-style-type: none"> • Eje 3. Objetivo 2
921O Formación del personal de las Administraciones Públicas.	<ul style="list-style-type: none"> • Título V: Empleo Público. • Art. 60: Acciones positivas en las actividades de formación 	<ul style="list-style-type: none"> • Eje 1. Objetivo 2
923C Elaboración y difusión estadística.	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 20: Adecuación de las estadísticas y estudios 	<ul style="list-style-type: none"> • Eje 2. Objetivo 1
923M Dirección y Servicios Generales de Economía y Hacienda.	<ul style="list-style-type: none"> • Título II-cap1: Principios generales. • Título V: Empleo público; • Art.77: Unidades de igualdad. 	<ul style="list-style-type: none"> Eje 1 Objetivos 2, 4 y 7. Eje 9. Objetivo 1
923N Formación del personal de Economía y Hacienda.	<ul style="list-style-type: none"> • Título V: Empleo Público. • Art. 60: Acciones positivas en las actividades de formación 	<ul style="list-style-type: none"> • Eje 1. Objetivo 2

Programas presupuestarios Grupo 1 Subgrupo 1.1.		
Programa Presupuestario	Mandato Ley 3/2007	Mandato Plan estratégico para la igualdad (2008-2001)
943N Cooperación al desarrollo a través del Fondo Europeo de Desarrollo.	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 32: Política española de cooperación para el desarrollo. • Art. 14.12 	<ul style="list-style-type: none"> • Eje 11. Objetivos 1,2 y 3.

Programas presupuestarios Grupo 1 Subgrupo 1.2.	
Programa Presupuestario	Mandato Plan estratégico para la igualdad (2008-2001)
111P Documentación y publicaciones judiciales	<ul style="list-style-type: none"> • Eje 12. Objetivo 3.
133B Trabajo, formación y asistencia a reclusos	<ul style="list-style-type: none"> • Eje 9
142A Acción del Estado en el exterior	<ul style="list-style-type: none"> • Eje 11. Objetivo 1
142B Acción diplomática ante la UE	<ul style="list-style-type: none"> • Eje 11. Objetivo 1
231C. Servicios Sociales Seguridad Social a personas con discapacidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Eje 9
231D Servicios Sociales de la Seguridad Social a personas mayores.	<ul style="list-style-type: none"> • Eje 9. Objetivo 4
231H Integración de los inmigrantes	<ul style="list-style-type: none"> • Eje 9 • Eje 10. Objetivos 3 y 1
231M Servicios sociales de la Seguridad Social gestionados por las CC.AA.	<ul style="list-style-type: none"> • Eje 9. Objetivo 4
231N Coordinación en materia de extranjería e inmigración	<ul style="list-style-type: none"> • Eje 9
232A Promoción y servicios a la juventud.	<ul style="list-style-type: none"> • Eje 8. Objetivo 1. • Eje 3. Objetivo 1. • Eje 5, Objetivo 4. • Eje 6, Objetivo 6. • Eje 7. Objetiva 3
313C Seguridad alimentaria y nutrición	<ul style="list-style-type: none"> • Eje 7. Objetivos 1 y 3
422B Desarrollo Industrial	<ul style="list-style-type: none"> • Eje 2. Objetivo 3. • Eje 1. Objetivo 4
422M Reversión y reindustrialización	<ul style="list-style-type: none"> • Eje 2. Objetivo 3. • Eje 1. Objetivo 4
423M Desarrollo alternativo de las comarcas mineras del carbón	<ul style="list-style-type: none"> • Eje 2. Objetivo 3. • Eje 1. Objetivo 4
423N Explotación Minera	<ul style="list-style-type: none"> • Eje 2. Objetivo 3. • Eje 1. Objetivo 4
425A Normativa y desarrollo energético	<ul style="list-style-type: none"> • Eje 2. Objetivo 3. • Eje 1. Objetivo 4
431A Promoción comercial e internacionalización de empresas	<ul style="list-style-type: none"> • Eje 2. Objetivo 3. • Eje 1. Objetivo 4
431N Ordenación del comercio exterior	<ul style="list-style-type: none"> • Eje 2. Objetivo 3. • Eje 1. Objetivo 4

Programas presupuestarios Grupo 1 Subgrupo 1.2.	
Programa Presupuestario	Mandato Plan estratégico para la igualdad (2008-2001)
431O Ordenación y modernización de las estructuras comerciales	<ul style="list-style-type: none"> • Eje 2. Objetivo 3. • Eje 1. Objetivo 4 • Eje 3. Objetivo 4
432A Coordinación y promoción del turismo	<ul style="list-style-type: none"> • Eje 2. • Eje 1. Objetivo 4
433M Apoyo a la pequeña y mediana empresa	<ul style="list-style-type: none"> • Eje 2. • Eje 1. Objetivo 4.
464A Investigación y estudios de las Fuerzas Armadas.	<ul style="list-style-type: none"> • Eje 6. Objetivo 2
467A Astronomía y astrofísica	<ul style="list-style-type: none"> • Eje 5. Objetivo 4
467C investigación y desarrollo tecnológico - industrial	<ul style="list-style-type: none"> • Eje 1. Objetivo 4 • Eje 2 • Eje 5
467D Investigación y experimentación agraria	<ul style="list-style-type: none"> • Eje 6. Objetivo 2
467E Investigación oceanográfica y pesquera	<ul style="list-style-type: none"> • Eje 6. Objetivo 2
467H Investigación energética, medioambiental y tecnológica	<ul style="list-style-type: none"> • Eje 6. Objetivo 2
495A Desarrollo y aplicación de la información geográfica española	<ul style="list-style-type: none"> • Eje 6. Objetivo 2
924M Elecciones y Partidos Políticos.	<ul style="list-style-type: none"> • Eje 1. Objetivo 1

Programas presupuestarios Grupo 1 Subgrupo 1.3.	
Programa presupuestario	Mandato Ley 3/2007
121N Formación del Personal de las FFAA	<ul style="list-style-type: none"> • art. 65 y 66: Fuerzas Armadas
131P Derecho de asilo y apátridas	<ul style="list-style-type: none"> • Disposición adicional vigésimo novena.
322J Nuevas tecnologías aplicadas a la educación.	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 28: Sociedad de la información • Art. 24: Integración del principio de igualdad en la política de educación.
324N Apoyo a otras actividades escolares.	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 23: La educación para la igualdad entre mujeres y hombres.
334B Promoción del libro y publicaciones culturales.	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 26: La igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual.
334C Fomento de las industrias culturales.	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 26: La igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual.
335A Música y danza.	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 26: La igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual.
335B Teatro.	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 26: La igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual.
335C Cinematografía.	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 26: La igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual.
336A Fomento y apoyo de las actividades deportivas.	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 29
463A Investigación científica.	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 26: La igualdad en el ámbito de la creación y producción artística e intelectual. • Art. 20: Adecuación de las estadísticas y estudios.
493M Dirección, control y gestión de seguros	<ul style="list-style-type: none"> • El Título VI: Igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios, con especial referencia a los seguros. Arts. 71 y 72
921Q Cobertura informativa.	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 14.11
921U Publicaciones.	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 14.11 • Art. 20: Adecuación de las estadísticas y estudios.

Programas presupuestarios Grupo 1 Subgrupo 1.3.	
Programa presupuestario	Mandato Ley 3/2007
921V Evaluación de políticas y programas públicos, calidad de los servicios e impacto normativo.	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 63: Evaluación sobre la igualdad en el empleo público.
923P Relaciones con los Organismos Financieros Multilaterales.	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 54: Designación de representantes de la AGE
931M Previsión y política económica.	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 20: Adecuación de las estadísticas y estudios.
931N Política presupuestaria.	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 15: La transversalidad del principio de igualdad de trato

Programas presupuestarios Grupo 2	
121O	Personal en reserva
131O	Cuerpos y Fuerzas en reserva
132B	Seguridad Vial
134M	Protección Civil
211M	Pensiones contributivas de la Seguridad Social.
211N	Pensiones de Clases Pasivas.
211O	Otras pensiones y prestaciones de Clases Pasivas.
212M	Pensiones no contributivas y prestaciones asistenciales.
212N	Pensiones de guerra.
219M	Gestión de las prestaciones económicas de Seguridad Social.
219N	Gestión de pensiones de Clases Pasivas.
221M	Subsidios incapacidad temporal y otras prestaciones económicas de la Seguridad Social.
222M	Prestaciones económicas del Mutualismo Administrativo.
223M	Prestaciones de garantía salarial.
231E	Otros servicios sociales de la Seguridad Social.
239M	Gestión de los servicios sociales de la Seguridad Social.
251M	Prestaciones a los desempleados
312A	Asistencia hospitalaria de las fuerzas armadas
312B	Atención primaria de salud. Instituto Nacional de Gestión sanitaria
312C	Atención especializada de salud. Instituto nacional de gestión sanitaria
312D	Medicina Marítima
312E	Asistencia sanitaria del mutualismo administrativo
312F	Atención primaria de salud de las mutuas accidentes trabajo y enfermedades profesionales e instituto social de la marina
312G	Atención especializada salud mutuas accidentes de trabajo y enfermedades profesionales e instituto social de la marina
312M	Asistencia sanitaria de la Seguridad social gestionada por CCAA
323M	Becas y ayudas a estudiantes.
324M.	Servicios complementarios de la enseñanza.
332A	Archivos.
332B	Bibliotecas.
412A	Competitividad y calidad de la producción agrícola
412B	Competitividad y calidad de la producción ganadera
412M	Regulación de los mercados agrarios
413A	Competitividad industrial agroalimentaria y calidad alimentaria
414A	Gestión de recursos hídricos para el regadío
415B	Mejora de estructuras y mercados pesqueros

Programas presupuestarios Grupo 2	
416A	Previsión de riesgos en las producciones agrarias y pesqueras.
421N	Regulación y protección de la propiedad industrial
422A	Incentivos regionales a la localización industrial
441M	Subvenciones y apoyo al transporte terrestre
441N	Subvenciones y apoyo al transporte marítimo.
441O	Subvenciones y apoyo al transporte aéreo.
451M	Estudios y servicios asistencia técnica en Obras Públicas y Urbanismo.
453M	Ordenación e Inspección del transporte terrestre
464B	Apoyo a la innovación tecnológica en el sector de la defensa.
467F	Investigación geológico-minera y medioambiental
911N	Actividad legislativa
911P	Control constitucional
921P	Administración del Estado en el territorio.
921R	Publicidad de las normas legales.
921S	Asesoramiento y defensa intereses del Estado.
931O	Política tributaria.
931P	Control interno y Contabilidad Pública.

Programas presupuestarios Grupo 3	
113M	Registros vinculados con la Fe Pública
122A	Modernización de las FFAA
122B	Programas especiales de modernización
122M	Gastos Operativos FFAA
122N	Apoyo logístico
132C	Actuaciones Policiales en materia de Droga
135M	Protección de datos de carácter personal
261O	Ordenación y fomento de la edificación
337A	Administración del Patrimonio Histórico-Nacional.
337B	Conservación y restauración de bienes culturales.
337C	Protección del Patrimonio Histórico.
415A	Protección de los recursos pesqueros y desarrollo sostenible.
421O	Calidad y seguridad industrial
424M	Seguridad nuclear y protección radiológica
441P	Subvenciones al transporte extrapeninsular de mercancías.
452A	Gestión e infraestructuras del agua.
452M	Normativa y ordenación territorial de los recursos hídricos.
453A	Infraestructura del transporte ferroviario.
453B.	Creación de infraestructura de carreteras.
453C	Conservación y explotación de carreteras.
454M	Seguridad del tráfico marítimo y vigilancia costera.
455M	Regulación y supervisión de la aviación civil.
456A	Calidad del agua.
456B	Protección y mejora del medio ambiente.
456C	Protección y mejora del medio natural.
456D	Actuación en la costa.
456M	Actuaciones para la prevención de la contaminación y el cambio climático.
457M	Infraestructuras en comarcas mineras del carbón.
467B	Investigación, desarrollo y experimentación en transportes e infraestructuras
491N	Servicio Postal Universal
492M	Defensa de la Competencia
492N	Regulación y vigilancia de la competencia en el mercado de tabacos
493N	Regulación de mercados financieros
493O	Regulación contable de auditorías
495B	Meteorología
495C	Metrología
911M	Jefatura del Estado

Programas presupuestarios Grupo 3	
911O	Control externo del sector público
911Q	Apoyo a la gestión administrativa de la jefatura del estado
912M	Presidencia del gobierno
912N	Alto asesoramiento del Estado
912O	Relaciones con las cortes generales Secretariado del Gobierno y apoyo a la alta dirección
912Q	Asesoramiento para la protección de los intereses nacionales
921T	Servicios de transportes de Ministerios.
922M	Organización territorial del Estado y desarrollo de sus sistemas de colaboración.
922O	Coordinación y relaciones financieras con los EETT.
923A	Gestión del Patrimonio del Estado.
923O	Gestión de la Deuda y de la Tesorería del Estado.
929M	Imprevistos y funciones no clasificadas.
929N	Fondo de contingencia de ejecución presupuestaria.
932A	Aplicación del sistema tributario estatal.
932M	Gestión del Catastro Inmobiliario.
932N	Resolución de reclamaciones económico-administrativas.
941M	Transferencias a CC.AA. por participación en ingresos Estado.
941N	Transferencias a CC.AA. por los Fondos de Compensación Interterritorial.
941O	Otras transferencias a Comunidades Autónomas.
942A	Cooperación económica local del Estado.
942M	Transferencias a Entidades Locales por participación en ingresos del Estado.
942N	Otras aportaciones a Entidades Locales.
943M	Transferencias al Presupuesto General de las Comunidades Europeas.
951M	Amortización y gastos financieros de la deuda pública en moneda nacional.
951N	Amortización y gastos financieros de la deuda pública en moneda extranjera.

6.-CONCLUSIONES

6.- CONCLUSIONES

El capítulo final de este informe se estructura en dos partes. En la primera, se hace una valoración global del impacto de género del proyecto presupuestario y en la segunda, se incluyen algunas recomendaciones dirigidas, sobre todo, al proceso que se inicia una vez concluido este informe, de cara a preparar el siguiente y, aún más, a profundizar en la implementación de la perspectiva de género en la tramitación presupuestaria.

6.A.- VALORACIÓN GLOBAL

La ciudadanía es consciente del actual escenario económico en el que nos movemos. Un escenario de crisis económica en el que la consecuencia más traumática es la pérdida de puestos de trabajo, lo que, a su vez, puede favorecer situaciones de discriminación en elementos fundamentales para la vida, ya que, no en vano, en anteriores contextos de dificultad económica, las mujeres siempre han sido las que han salido peor paradas, con mayores tasas de desempleo y mayor nivel de precarización.

El Gobierno de España ha centrado la atención, de manera especial, en la crisis del empleo y en los sistemas públicos de protección social, ya que constituyen los dos cauces fundamentales a través de los cuales se nutren los niveles de renta mínimos para la mayoría de población. El reforzamiento de las actuaciones y compromisos para eliminar y prevenir situaciones de discriminación en estos ámbitos se articula, por tanto, como algo esencial.

En este contexto, es necesario conjugar la austeridad presupuestaria con el mantenimiento de las actuaciones en política social. Este hecho queda patente en el análisis realizado a lo largo de este informe, por lo que, teniendo en cuenta las limitaciones presupuestarias evidentes para el ejercicio 2010 y los objetivos marcados en el ámbito de la igualdad de oportunidades, tanto los derivados de la normativa específica como los incluidos en el Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades 2008-2011, **EL IMPACTO DE GÉNERO ES POSITIVO** en la reducción de las desigualdades.

6.B.- RECOMENDACIONES FINALES

Como ha quedado patente a lo largo de este informe, el trabajo que aquí se plasma supone un avance en la elaboración del informe de impacto de género de los Presupuestos Generales del Estado, respecto del trabajo realizado el año anterior.

No obstante, la implantación de un método de análisis común a todos los programas presupuestarios, departamentos y organismos gestores implicados en su elaboración y ejecución, sólo podrá culminarse a través de un proceso que desarrolle, año tras año, los criterios de clasificación y análisis de cada uno de los aspectos presupuestarios relacionados con el avance de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Por tanto, en próximos ejercicios, será necesario continuar profundizando sobre las posibilidades que el informe de impacto de género tiene, así como ir introduciendo las mejoras necesarias en el método de clasificación y análisis.

En relación con este objetivo y, partiendo de la experiencia acumulada en la realización de este informe, se proponen algunas líneas de actuación y sugerencias:

1. La clasificación de programas presupuestarios en función de su poder o capacidad transformadora, tal y como se recoge en el capítulo 5.B de este informe, deberá ser revisada cada año. Resulta especialmente importante que se haga una primera revisión de la clasificación por parte de los departamentos ministeriales y organismos gestores de cada uno de los programas presupuestarios, de cara a “convalidar” la propuesta inicial incluida en este informe. No obstante, será necesario que todos los años se realice una revisión que contemple los eventuales cambios que hubieran podido producirse en la finalidad, objetivos, actuaciones o realizaciones de cada uno de los programas presupuestarios, así como las modificaciones en los objetivos de las políticas públicas de igualdad de oportunidades.
2. Los gestores de los programas presupuestarios con incidencia en esta materia deberán incorporar en sus informes de seguimiento y, en su caso, en las fichas de elaboración presupuestaria indicadores que desagreguen por sexo las actuaciones que tienen como destinatarias finales a personas físicas, al menos en lo referido a realizaciones y resultados de los años previos y en las previsiones de años futuros. Estos indicadores se incluirán en la memoria de impacto de género que se cumplimente con carácter anual para incorporar a este informe.
3. Profundizar en los datos de diagnóstico aportados por los diferentes departamentos ministeriales y organismos gestores, en cuanto a que sean más completos y estén directamente referidos al contexto de intervención y claramente relacionados con la finalidad del programa presupuestario y las implicaciones que se hayan detectado para el mismo en materia de igualdad de oportunidades.
4. Identificar en el Informe de Impacto de Género las actuaciones a realizar, especificando, si ello es posible, los importes previstos para cada finalidad.
5. Plasmar en el Informe las valoraciones sobre impacto de género que, en todo caso, deberán fundamentarse exclusivamente en los datos e información aportados por el departamento ministerial u órgano gestor del programa.

6. Utilizar un lenguaje no sexista en la redacción, tanto de las fichas presupuestarias, como en los informes de impacto de cada uno de los programas presupuestarios.
7. Completar la revisión metodológica, a través, entre otros medios, de la utilización de un modelo de ficha de recogida de información que revise, concrete y defina los diferentes apartados en los que deben estructurarse las memorias de impacto de género a realizar para cada uno de los programas presupuestarios, particularmente, los que tienen una relación directa con las políticas de igualdad o aquellos para los que el análisis de impacto resulta pertinente.
8. Desarrollar un plan de formación especializada que permita dotar a aquellas personas que participan en el proceso de elaboración de las memorias en los departamentos ministeriales y organismos gestores de los programas presupuestarios de la capacitación específica necesaria para la recogida de datos y elaboración de la información requerida.
9. Iniciar el análisis de los gastos fiscales, un aspecto de interés que tradicionalmente no se incluye en las iniciativas de este tipo que se han venido desarrollando en otros países y en diversas Comunidades Autónomas.