

INFORME SOBRE LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACION

AÑO 2009

Secretaría General Técnica

Unidad de Igualdad

ÍNDICE GENERAL

I.- El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.	4
II.- Los principios generales de la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.	6
III.- Estructura del Informe sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el Ministerio de Trabajo e Inmigración.	9
<hr/>	
1.- Informes de Impacto de Género.	
<hr/>	
a) Normativa aplicable.	12
b) Actuaciones.	13
<hr/>	
2.- Adecuación de las Estadísticas, Estudios, Encuestas y Recogida de Datos.	
<hr/>	
a) Estadísticas.	
a.1) Normativa aplicable.	15
a.2) Actuaciones.	15
b) Estudios.	
b.1) Normativa aplicable.	17
b.2) Actuaciones.	17
c) Encuestas y Recogida de Datos	
c.1) Normativa aplicable.	18
c.2) Actuaciones.	19
<hr/>	
3.- Sociedad de la Información.	
<hr/>	
a) Normativa aplicable.	21
b) Actuaciones.	21

4.- Desarrollo Rural.

- | | |
|-------------------------|----|
| a) Normativa aplicable. | 23 |
| b) Actuaciones. | 23 |

5.- Subvenciones Públicas.

- | | |
|-------------------------|----|
| a) Normativa aplicable. | 26 |
| b) Actuaciones. | 26 |

6.- Derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

- | | |
|---|----|
| a) Normativa aplicable. | 44 |
| b) Actuaciones. | |
| b.1) Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres. | 45 |
| b.2) Promoción de la igualdad en la negociación colectiva. | 45 |
| b.3) Plan de actuación 2008-2010 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. | 46 |
| b.4) Campaña relativa a discriminación salarial por razón de género. | 47 |
| b.5) Actuaciones a favor de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. | 48 |
| b.6) Distintivo empresarial en materia de igualdad. | 52 |

7.- Igualdad en el empleo público.

- | | |
|---|----|
| a) Normativa aplicable. | 54 |
| b) Actuaciones. | |
| b.1) Principio de presencia equilibrada. | 56 |
| b.2) Convocatorias de pruebas selectivas. | 70 |
| b.3) Conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el ámbito del Ministerio de Trabajo e Inmigración. | 72 |

b.4) Formación para la igualdad.	74
b.5) Salud.	78
b.6) Violencia por razón de género.	78
b.7) Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.	78
b.8) Planes de igualdad.	79

8.- Otras medidas a favor de la igualdad.

a) Normativa aplicable.	82
b) Actuaciones.	
b.1) Centro de Recursos Antidiscriminación (CREADI).	82
b.2) Fondo de apoyo a la acogida e integración social de inmigrantes.	82
b.3) Plan de atención y prevención de la violencia de género en población inmigrante 2009-2012.	83

9.- Seguimiento de la implantación de la Ley 3/2007.

a) El informe periódico.	
a.1) Normativa aplicable.	88
a.2) Actuaciones.	88
b) La Unidad de Igualdad en el Ministerio de Trabajo e Inmigración.	
b.1) Normativa aplicable.	89
b.2) Actuaciones.	89



I.- EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES

I.- EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOIEMH), proclama en el artículo 3 como principio básico:

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

El principio de igualdad que la nueva ley consagra tiene la consideración de principio informador del ordenamiento jurídico y, en cuanto tal, ha de integrarse y ser observado en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.

II.- LOS PRINCIPIOS GENERALES DE LA LEY 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

II.- LOS PRINCIPIOS GENERALES DE LA LEY 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.

Dentro del Título II "Políticas públicas para la igualdad" se establece que, a los fines de la Ley Orgánica 3/2007, los criterios generales de actuación de los poderes públicos serán:

1. El compromiso con la efectividad del derecho constitucional de igualdad.
2. La integración del principio de igualdad de trato y oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social, cultural y artística, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias retributivas, así como potenciar el crecimiento del empresariado femenino en todos los ámbitos que abarque el conjunto de políticas y el valor de trabajo de las mujeres, incluido el doméstico.
3. La colaboración y cooperación entre Administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades.
4. La participación equilibrada en candidaturas electorales y en la toma de decisiones.
5. La erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
6. La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva.
7. La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.
8. Establecer medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.
9. El fomento de instrumentos de colaboración entre las Administraciones públicas y los agentes sociales, asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.
10. El fomento de la efectividad del principio de igualdad en las relaciones entre particulares.
11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.
12. La integración de todos estos puntos en la cooperación internacional para el desarrollo.

La Ley Orgánica 3/2007 establece el fundamento jurídico para avanzar hacia la efectiva igualdad en todos los ámbitos de la vida social, económica, cultural y política. Su aplicación requiere de un Plan Estratégico que concrete los objetivos, ámbitos y medidas de actuación en que los poderes públicos deben centrar sus acciones, por ello el artículo 17 establece que el Gobierno debe aprobar periódicamente el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO) en las materias competencia del Estado. Asimismo, la coordinación

entre los distintos niveles de las Administraciones públicas (general, autonómica y local) y los distintos estamentos sociales hace necesario la elaboración de dicho Plan.

El PEIO 2008-2011 desarrolla cuatro principios rectores: ciudadanía, empoderamiento, transversalidad e innovación, que están, además, relacionados entre sí.

1. La redefinición del modelo de ciudadanía en concordancia con la igualdad de género, que entiende la igualdad mas allá de la equiparación de lo femenino con lo masculino y considera lo femenino como riqueza, que afirma la libertad femenina y atiende a la singularidad y pluralidad de las mujeres.
2. El empoderamiento de las mujeres, en el sentido de valorar y fortalecer sus formas de hacer, de ejercer el poder y de relacionarse. El concepto de empoderamiento posee una doble vertiente, por una parte, se refiere a la capacidad de las mujeres para acceder a aquellos puestos donde se toman decisiones, por otra, a la revaloración de la aportación de las mujeres.
3. La transversalidad de la perspectiva de género, como herramienta que busca modificar las formas actuales de la política, de modo que se tomen como referencia las experiencias y las aportaciones de las mujeres.
4. La innovación científica y tecnológica, como una de las principales fuerzas de cambio social.



III.- ESTRUCTURA DEL INFORME
SOBRE LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO
DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE
MUJERES Y HOMBRES EN EL
MINISTERIO DE TRABAJO E
INMIGRACION

III.- ESTRUCTURA DEL INFORME SOBRE LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN.

El presente informe contempla las actuaciones desarrolladas por el Ministerio de Trabajo e Inmigración en relación con la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en las siguientes materias:

1. Informes de impacto de género.
2. Adecuación de las estadísticas, estudios, encuestas y recogida de datos.
3. Sociedad de la información.
4. Desarrollo rural.
5. Subvenciones públicas.
6. Derecho al trabajo en igualdad de oportunidades
7. Igualdad en el empleo público.
8. Otras medidas a favor de la igualdad.
9. Seguimiento de la implantación de la Ley 3/2007.

Dentro de cada apartado, se hace referencia, en primer lugar, a la normativa de aplicación así como a los criterios de carácter general que han sido establecidos en cada caso, incluyendo a continuación las actuaciones llevadas a cabo por el Ministerio de Trabajo e Inmigración.



1.- INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO

1.- INFORMES DE IMPACTO DE GÉNERO

a) Normativa aplicable.

La Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas elaboradas por el Gobierno, estableció por primera vez la obligación de adjuntar a las memorias económica y justificativa un informe sobre el impacto por razón de género de las medidas establecidas.

La LOIEMH amplía el alcance de esta obligación al establecer, 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.

La disposición transitoria décima establece la obligación del Gobierno de desarrollar reglamentariamente la Ley de Impacto de Género con la precisión de los indicadores que deben tenerse en cuenta para la elaboración de dicho informe.

El Real Decreto 1083/2009, de 3 de julio, por el que se regula la memoria del análisis de impacto normativo establece que la finalidad de ésta será contar con la información necesaria para estimar el impacto que la norma supondrá. En el Real Decreto se establece que los informes y memorias que deben acompañar a los anteproyectos de ley y proyectos normativos del Gobierno se incluirán en un único documento, la "memoria del análisis de impacto normativo".

Los informes de impacto por razón de género, son una herramienta eficaz para introducir el principio de igualdad en las políticas públicas a través de los planes y las normas legales, facilitando una toma de decisiones basada en los posibles efectos que va a producir la medida sobre hombres y mujeres, advirtiendo a quienes la proponen sobre las consecuencias deseadas y las no deseadas y proponiendo, en su caso, su modificación. Se trata, por tanto, de un análisis previo a la aprobación de la norma, al objeto de garantizar que todas las políticas públicas contribuyan al objetivo de la igualdad y a mayor cohesión social desde la perspectiva de género.

En la elaboración de estos informes, a partir de los indicadores de situación de partida, de previsión de resultados y de previsión de impacto recogidos en la Guía Metodológica para la elaboración de la memoria del análisis de impacto normativo que el Consejo de Ministros aprobó por Acuerdo el pasado 11 de diciembre de 2009, se deben analizar y valorar los resultados desde la perspectiva de la eliminación de desigualdades y de su contribución a la consecución de los objetivos de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

Esta Guía nace como una herramienta básica para los Órganos o centros directivos que elaboran normas, ya que establece las pautas orientativas metodológicas y el orden de actuaciones que se han de seguir a la hora de elaborar los diferentes elementos que componen la Memoria.

b) Actuaciones.

En el Ministerio de Trabajo e Inmigración se han elaborado durante el año 2009 informes de impacto de género en todos los proyectos normativos propios de la competencia de este Departamento, conforme al artículo 19 y 55 de la LOIEMH.

Con estos informes se pretende dar una descripción de la situación actual indicando la población potencial (distinguiendo entre hombres y mujeres) a la que van dirigidas las actuaciones y especificación de necesidades diferenciadas para hombres y mujeres, así como indicar los objetivos, actuaciones a realizar e incidencia de las actuaciones previstas en la situación actual descrita, consiguiendo con ello una mejora en la descripción de necesidades que permitan medir la incidencia de la actuación desde la perspectiva de género.

Se pretende dar cumplimiento a los preceptos legales citados como instrumento a la hora de implantar una adecuada política de igualdad, así como adecuar los proyectos normativos con origen en este Ministerio y sus consecuencias a las políticas de igualdad.



1.- ADECUACIÓN DE LAS ESTADÍSTICAS, ESTUDIOS, ENCUESTAS Y RECOGIDA DE DATOS

2.- ADECUACIÓN DE LAS ESTADÍSTICAS, ESTUDIOS, ENCUESTAS Y RECOGIDA DE DATOS

a) Estadísticas.

a.1) Normativa aplicable.

La LOIEMH dispone en su artículo 20 que, a fin de garantizar de modo efectivo la integración de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos deberán incorporar en la elaboración de sus estudios y estadísticas los siguientes criterios:

- a) Incluir sistemáticamente la variable sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.
- d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable sexo.
- e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.
- f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

a.2) Actuaciones.

La actividad estadística del Ministerio de Trabajo e Inmigración, comprende la elaboración de las operaciones estadísticas que, según figura en el Plan Estadístico Nacional tiene encomendadas, con periodicidad cuatrienal y en los Programas anuales que lo desarrollan, según establece la Ley 12/1989, de 9 de mayo, de la Función Estadística Pública (LFEP). El Programa Anual 2009 fue aprobado por Real Decreto 2125/2008, de 26 de diciembre.

De las 42 operaciones estadísticas encomendadas en el Programa Anual 2009 al Ministerio de Trabajo e Inmigración, en 4 el objeto general estudiado no es la "persona física" propiamente dicha, por tanto en los datos que se explotan no se contempla la variable "sexo".

Las 38 operaciones estadísticas restantes, tienen información sobre "personas físicas", y en todas está disponible el desglose por sexo, excepto en 1 "fondo de garantía salarial" en la que se incorporó en octubre de 2008 la solicitud de la variable "sexo" en la recogida de información, por lo que se podrá disponer de ella en el próximo ejercicio.

Mediante la Orden TAS/2387/2007, de 27 de julio, se creó la Comisión de Estadística del entonces Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (actual Ministerio de Trabajo e Inmigración), como Órgano colegiado adscrito a la Secretaría General Técnica del Departamento, su objetivo es asesorar al indicado órgano directivo en el ejercicio de sus competencias en materia estadística, así como, facilitar la coordinación de la actividad estadística de los distintos Órganos del Departamento, de sus Organismos autónomos y de las Entidades gestoras y Servicios comunes de la Seguridad Social dependientes o adscritos al mismo.

Entre las tareas a desarrollar por la Comisión se planteó la adecuación de la perspectiva de género en las estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración. En esta línea de actuación, se ha impulsado en los últimos años la difusión de la variable "sexo" para aquellas operaciones en que, o bien no se disponía de este desglose en la información que genera la estadística y se han previsto mecanismos para incorporarla, o bien recogiendo no estaba prevista su difusión.

En cuanto al establecimiento de nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias de mujeres y hombres explotando los datos disponibles de forma que permitan conocer las situaciones y necesidades diferentes para cada sexo, se debe seguir trabajando, planteándose en cada caso mediante cruces de los microdatos la forma de obtener información pertinente actualmente no contemplada, que permitirá, por encima de la mera descripción, un mayor conocimiento para la evaluación.

Las operaciones estadísticas desarrolladas por el Ministerio de Trabajo e Inmigración se clasifican según la metodología de recogida de datos: en recogida directa mediante encuestas por muestreo, de origen administrativo procedente de la gestión de las materias que son competencia del Ministerio de Trabajo e Inmigración y de las Comunidades Autónomas, así como recopilaciones de información procedente de distintas fuentes.

La previsión presupuestaria que figura en el Programa anual 2009 del Plan Estadístico Nacional 2009-2012 es de 5.086,00 miles de euros.

La ejecución es continua a lo largo de todo el año. El calendario de difusión, así como la propia difusión de las estadísticas según la periodicidad de obtención, figura en la Web del MTIN, www.mtin.es. Su descripción y contenido (variables de estudio y variables de clasificación) se puede consultar en el Inventario de Operaciones Estadísticas (IOE) que figura en la Web del INE www.ine.es/ioe/ioe.jsp.

Con carácter general, las unidades del Ministerio han procedido a adaptar sus estadísticas. Se han introducido en los documentos de programación indicadores de género siempre que ha sido posible por estar disponibles y, además, se han incluido indicadores específicos para medir la repercusión de las actuaciones sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

b) Estudios.

b.1) Normativa aplicable.

El artículo 20 de la LOIEMH establece que los poderes públicos en la elaboración de sus estudios deberán incluir sistemáticamente la variable de sexo en las encuestas y recogida de datos, así como establecer nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias, y explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.

b.2) Actuaciones.

El Ministerio de Trabajo e Inmigración ha integrado la perspectiva de género en los estudios que se realizan a través de los Programas Anuales de Estudios, incluso antes de la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y así consta en las actas de las reuniones de la Comisión Asesora de Estudios del Departamento.

En los programas de 2009, la igualdad y/o la perspectiva de género, en algunos casos constituyen el objeto mismo del estudio, mientras que en otros, la variable de sexo se contempla de manera particular dentro del marco general de estudios de colectivos o temas específicos.

Además, de acuerdo con lo indicado en el artículo 20 de la mencionada Ley Orgánica 3/2007, en todas las encuestas e informes periódicos en los que se analizan datos recogidos directamente o de fuentes secundarias, se incluye sistemáticamente la perspectiva de género, ofreciendo datos desagregados por sexo.

Por otra parte, con la intención de ampliar la coordinación en materia de estudios y optimizar los recursos que se dedican a esta actividad, la Orden TIN/3866/2008, de 11 de diciembre, por la que se regula la Comisión Asesora de Estudios y la realización de estudios y encuestas por el Ministerio de Trabajo e Inmigración, ha previsto la posibilidad de invitar a las reuniones de la citada Comisión a personal de otros Ministerios o instituciones, que realicen actividades de estudios en áreas relacionadas con las competencias de este Departamento. En base a esta previsión, una representante del Instituto de la Mujer participa regularmente en las reuniones y, además de la labor de coordinación, con sus observaciones e indicaciones contribuye a recordar la necesidad de contemplar la perspectiva de género, como un tema transversal en todos los estudios y encuestas.

Entre los estudios realizados por el Ministerio de Trabajo e Inmigración podemos destacar:

I. Estudios que abordan de manera específica la igualdad y/o la perspectiva de género:

- Interrupción voluntaria del embarazo en mujeres inmigrantes.

II. Estudios sobre colectivos o temas específicos en los que se contempla la perspectiva de género:

- Inmigrantes rumanos y búlgaros en España.
- Experiencias empresariales de autoempleo desarrolladas por inmigrantes.
- Los inmigrantes brasileños en la estructura socioeconómica española.
- Análisis del impacto de las migraciones en la desestructuración familiar vinculada a procesos migratorios.
- Las características y trayectorias de la mano de obra en España.
- Una aproximación demográfica a la población extranjera en España.
- La integración laboral de las personas inmigrantes en España.
- Análisis de la Estrategia de Lisboa y la Estrategia Europea de Empleo. Contenido, avances, impacto real y relanzamiento.
- Las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores de las empresas ETT.

III. Encuestas nacionales e informes periódicos en los que se incluye la variable sexo.

- Inmigración y Mercado de Trabajo.

La Subdirección General de Estrategias de Empleo dependiente de la Secretaría General de Empleo publicó el pasado 8 de marzo de 2010 el segundo número de "Informe sobre mujer y mercado de trabajo" que tiene carácter anual y se realiza con motivo del día de la mujer trabajadora (8 de marzo). Este informe describe y analiza la situación de la mujer en el mercado de trabajo durante el año 2009 y pretende difundir las características de la situación de la mujer trabajadora en España. Se realiza durante el mes de febrero de cada año, siendo necesario insistir en la petición al Instituto Nacional de Estadística de la incorporación de los datos desglosados por género en las encuestas sobre costes laborales, de los que se carece desde hace varios años, siendo una información fundamental para el análisis de la situación real de las mujeres en el mercado de trabajo.

c) Encuestas y Recogida de Datos.

c.1) Normativa aplicable.

El artículo 20.a) de la LOIEMH determina que al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y garantizar la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos deberán incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.

c.2) Actuaciones.

La Dirección General de Integración de los Inmigrantes en cumplimiento de lo preceptuado en dicho artículo 20.a) de la LOIEMH, y con el objeto de la mejora en la recogida y tratamiento de información sobre población inmigrante, realiza las siguientes actuaciones:

- En los convenios de colaboración y en los manuales de gestión de las subvenciones a entidades sin ánimo de lucro subvencionadas, se ha establecido la obligación de incluir, en las memorias de seguimiento intermedio y final, datos de los usuarios y usuarias desagregados por sexo en todas las variables de análisis.
- Se ha solicitado a las Comunidades Autónomas datos sobre las personas beneficiarias desagregados por sexo en las memorias técnicas de los programas ejecutados en el marco del Fondo de Apoyo a la Acogida e Integración de Inmigrantes y Refuerzo Educativo 2009.
- Se ha establecido la obligación de incluir todos los datos sobre las personas beneficiarias desagregados por sexo en las memorias explicativas de los programas cofinanciados a través de las subvenciones de la Dirección General de Integración de los Inmigrantes 2009 en la Guía de Justificación de subvenciones a Entidades Locales.
- Se ha procedido a la recogida de datos desagregados por sexo en las estadísticas de residentes de Centros de Acogida a Refugiados y Centros de Estancia Temporal de Inmigrantes.
- Se ha establecido la desagregación por sexos en el tratamiento de la información de los estudios del Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia.

La Dirección General de Integración de los Inmigrantes pretende establecer una recogida sistemática de datos desagregados por sexo de todas las actuaciones que cofinancia o gestiona directamente, como elemento imprescindible para la identificación de necesidades y realidades migratorias diferenciadas de mujeres y hombres inmigrantes, mejorando la obtención de datos desagregados por sexo, de forma que facilite un acercamiento integral a la realidad migratoria y posibilite un diagnóstico eficaz de futuros programas y actuaciones.

También se incluirá la desagregación por sexo, en la medida de lo posible, en las previsiones de personas beneficiarias de los Planes de actuación 2010 de las Comunidades Autónomas del Fondo de Apoyo a la Acogida e Integración de Inmigrantes y Refuerzo Educativo 2010, de modo que permitan el diseño y formulación de indicadores de igualdad de género en los instrumentos de recogida de información sobre integración de población inmigrante.



3.- SOCIEDAD DE LA INFORMACION

3.- SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN

a) Normativa aplicable.

La Ley no olvida la importancia de la promoción de la incorporación de las mujeres a la Sociedad de la Información ni de garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades.

El artículo 28 recoge explícitamente la obligatoriedad de incorporar en todos los programas públicos de desarrollo de la Sociedad de la Información, la efectiva consideración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución. Singularmente, en los proyectos del ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación sufragados total o parcialmente con dinero público, debe garantizarse que el lenguaje y contenidos no sean sexistas.

El Gobierno promoverá los contenidos creados por mujeres en el ámbito de la Sociedad de la Información, así como su plena incorporación a la misma mediante el desarrollo de programas específicos, en especial en materia de acceso y formación en tecnologías de la información y de las comunicaciones, contemplando particularmente, las de colectivos en riesgo de exclusión y del ámbito rural (artículo 28, LOIEMH).

b) Actuaciones.

El Ministerio de Trabajo e Inmigración ha desarrollado los contenidos del nuevo enlace denominado "Igualdad de género" de su página Web. En él se facilita acceso a la normativa más relevante y al presente Informe sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el Ministerio de Trabajo e Inmigración.

La Dirección General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y de la Responsabilidad Social de las Empresas publica en su página web las noticias que, dentro de las materias de su competencia, tienen especial incidencia en el colectivo de mujeres. Link: http://www.mtin.es/es/sec_trabajo/autonomos.htm. Es éste un instrumento favorable para dar publicidad a las novedades legislativas, en general, como cualquier medida que favorezca la igualdad efectiva.



4.- DESARROLLO RURAL

4- DESARROLLO RURAL

a) Normativa aplicable.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, emplaza a los poderes públicos a conseguir que la igualdad sea real y efectiva en todos los ámbitos sociales y económicos, mediante la adopción de acciones positivas que contribuyan a garantizar el mencionado derecho fundamental.

Así en su artículo 30 contempla la figura jurídica de la titularidad compartida como medida dirigida a hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres en el sector agrario, y conseguir el pleno reconocimiento del trabajo de las mujeres en el ámbito rural y la correspondiente protección de la Seguridad Social, a cuyos efectos encomienda a los Ministerios de Agricultura, Pesca y Alimentación (actualmente, de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino), y de Trabajo y Asuntos Sociales (actualmente, de Trabajo e Inmigración) a acometer el desarrollo normativo preciso.

La LOIEMH busca así dar reconocimiento pleno a los derechos de las mujeres en el sector agrario, dando respuesta a una situación de discriminación cuya solución venía siendo demandada por el movimiento asociativo desde hace mucho tiempo. Con ello se incrementa la incorporación y participación de las mujeres en el seno de las explotaciones agrarias y se refuerza su autonomía, así como sus derechos sociales en dicho ámbito.

Asimismo, la Ley 45/2007, de 13 de diciembre, para el desarrollo sostenible del medio rural, en su disposición final cuarta referida a la titularidad compartida, establece que para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el Gobierno promoverá y desarrollará el régimen de cotitularidad de bienes, derechos y obligaciones en el sector agrario y la correspondiente protección de la Seguridad Social.

b) Actuaciones.

En cumplimiento de los mandatos legales referidos, y en aras a conseguir la igualdad efectiva y la no discriminación entre hombres y mujeres, el Real Decreto 297/2009, de 6 de marzo, desarrolla la figura de la titularidad compartida de las explotaciones agrarias, tomando en consideración las personas que constituyen la pareja, titularidad que, conforme a nuestro ordenamiento jurídico, es la que fundamenta la atribución de derechos y obligaciones derivados de la actividad agraria y, en su caso, de las actividades complementarias.

Este Real Decreto, sin embargo, es sólo la primera de las medidas destinadas a dar cumplimiento a ese mandato de promoción y desarrollo de la titularidad compartida de explotaciones, siendo pues de alcance limitado debido a la necesidad de operar dentro de los límites que, para emitir reglamentos, tiene el Gobierno. Esta primera medida irá acompañada en el futuro de otras que harán necesaria o conveniente la promulgación de leyes civiles, mercantiles, fiscales o laborales cuya elaboración exige un estudio más detallado.

En base a los términos establecidos en el proceso de integración de los trabajadores agrarios por cuenta propia en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o

Autónomos llevado a cabo por la Ley 18/2007, de 4 de julio, se incentiva la cotitularidad en las explotaciones agrarias familiares mediante la aplicación de una reducción en la cotización a la Seguridad Social, lo que va a posibilitar una mayor presencia de las mujeres en el sector, la garantía de sus derechos y la superación de las discriminaciones a las que se veían sometidas en el pasado.

A la espera de la futura integración de los trabajadores por cuenta ajena de la agricultura en el Régimen General, que repercutirá favorablemente en la incorporación de las mujeres a la actividad agraria y en la mejora de sus condiciones, la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009, ha establecido una serie de mecanismos en materia de cotización que se incardinan en la línea señalada y que tienen continuidad en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010.

El importe de las reducciones aplicadas durante 2009 a familiares de titulares de explotación agraria asciende a 566.090,52 euros.



5.- SUBVENCIONES PÚBLICAS

5.- SUBVENCIONES PÚBLICAS

a) Normativa aplicable.

Las Administraciones públicas determinarán, en los planes estratégicos de subvenciones que adopten en el ejercicio de sus competencias, los ámbitos en que, por razón de la existencia de una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, las bases reguladoras de las subvenciones puedan incluir la valoración de actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes, pudiendo valorarse, a tal efecto, medidas como las relativas a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, la responsabilidad social de la empresa o la obtención del distintivo empresarial en materia de igualdad (artículo 35, LOIEMH).

b) Actuaciones.

Las convocatorias anuales de ayudas para las actividades de promoción de la economía social, de la responsabilidad de las empresas y del trabajo autónomo, convocadas por la **Dirección General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y de la Responsabilidad Social de las Empresas**, incorporan entre los temas prioritarios, a efectos de la valoración de las solicitudes en el proceso de concurrencia competitiva, la promoción de la igualdad de género. Así lo recoge la Orden TIN/970/2009, de 6 de abril, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones a las actividades de promoción de la economía social, de la responsabilidad social de las empresas y del trabajo autónomo.

Por Resolución de 4 de noviembre de 2009 de la citada Dirección General, se publican las subvenciones concedidas, que han sido las siguientes:

ENTIDAD	NOMBRE	ACTIVIDAD	IMPORTE
OPA	Organización de profesionales y autónomos.	Proyecto de "Apoyo a la emprendedora"	45.000,00
AFAMMER	Asociación de familias y mujeres del medio rural.	Jornadas "El fomento de la igualdad de oportunidades a través de la economía social"	12.020,24
AFAMMER	Asociación de familias y mujeres del medio rural.	Jornadas "La mujer y el autoempleo en el medio rural"	12.020,24
COCETA	Confederación española de cooperativas de trabajo asociado, Unión de Coop.	Estudio sobre la realidad social y laboral de las mujeres en el cooperativismo de trabajo asociado en España	17.000,00
COCETA	Confederación española de cooperativas de trabajo asociado, Unión de Coop.	Elaboración, edición y distribución del nº 11 de "Cuadernos de mujer y cooperativismo"	13.858,32
WWB	Fundación laboral WWB en España.	Realización de una jornada "Mujer y autoempleo" y diseño e impresión de una Guía de autoempleo	21.800,00

FUND MUJERES	Fundación Mujeres.	Jornadas de difusión, promoción e información sobre la integración de la RSE y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la cultura empresarial	12.835,50
FADEMUR	Federación de asociaciones de mujeres rurales.	Cursos y jornada para la promoción de oportunidades y servicios en el medio rural: "Mujeres liderando el desarrollo"	30.000,00
UATAE	Unión de asociaciones de trabajadoras autónomas y emprendedoras.	Actividades de fomento y difusión del autoempleo entre mujeres	20.000,00
FUND SAGARDOY	Fundación Sagardoy.	La responsabilidad social de género en las empresas	32.000,00
ASOC ODAME	Asoc. ODAME (Operación de detección y acompañamiento de mujeres emprendedoras).	Estudio sobre prácticas de RSC en PYMES dirigidas por mujeres	24.000,00
TOTAL			240.534,30

La cuantía total máxima de los créditos asignados en la convocatoria 2009 ha sido de 4.446.265,09 €, de los cuales la cuantía asignada a proyectos específicos con contenidos en materia de igualdad fue de 240.534,30 €.

Estas subvenciones están destinadas a las entidades asociativas de cooperativas, de sociedades laborales, de empresas de inserción, de trabajadores autónomos de carácter intersectorial, u otros entes representativos de la economía social que integren a dichas entidades, asociaciones y fundaciones sin ánimo de lucro, así como a las universidades, para las actuaciones de promoción de la economía social, la responsabilidad social de las empresas y el trabajo autónomo.

Para la convocatoria de 2010, la orden TIN/310/2010, de 10 de febrero, recoge un importe total de 4.447.650 € para las actuaciones de promoción de la economía social, trabajo autónomo y RSE.

Por otro lado, las subvenciones gestionadas por la **Dirección General de Integración de los Inmigrantes** van dirigidas a la financiación de programas que fomenten la integración social y laboral del colectivo de personas inmigrantes, solicitantes de asilo, refugiados, apátridas, personas acogidas al régimen de protección temporal y otros estatutos de protección subsidiaria que son los beneficiarios (directos e indirectos) de los programas subvencionados, y ejecutados por Entidades sin ánimo de lucro y Organizaciones No Gubernamentales que se ajustan a los requisitos establecidos en el artículo 3 de la Orden TAS/1043/2007, de 18 de abril, que establece las bases reguladoras.

Dentro de la convocatoria de subvenciones dirigida a ONG`S. y asociaciones de inmigrantes en el área de integración de los inmigrantes, solicitantes de asilo y otras personas con protección internacional, y en relación con los artículos 11 y 14.6 de la LOIEMH, se sigue una doble estrategia:

1. Se contempla para todos los programas la aplicación transversal de la perspectiva de género, estableciendo como criterio de valoración de los programas la inclusión de la perspectiva de género (hasta un máximo de 4 puntos).

2. Se establecen como prioritarios algunos programas dirigidos a mujeres inmigrantes en diferentes ámbitos:

a) *Programas cofinanciados por el Fondo Social Europeo (FSE)* en el marco del programa operativo «Lucha contra la discriminación»; se considerarán prioritarios los programas que fomenten la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres inmigrantes, así como aquellos que contemplen actuaciones específicas que promuevan la integración de la perspectiva de género.

b) *Programas de empleo.*

- Programas que promuevan la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Programas que tengan por objeto la erradicación de la trata de personas con fines de explotación laboral o sexual y que promuevan su inserción en el mercado de trabajo.

c) *Programas de sensibilización y promoción de la igualdad de trato y no discriminación en el ámbito laboral.*

- Programas de sensibilización dirigidos a prevenir la discriminación en el acceso y la permanencia en el empleo y a promover la igualdad de trato en el trabajo entre población inmigrante y autóctona, especialmente de las trabajadoras inmigrantes.

d) *Programas introductorios de acogida integral.*

- Programas cuyo objetivo es que las personas inmigrantes adquieran conocimientos básicos del idioma, historia y cultura de la sociedad de acogida. Se priorizan aquellos programas que tienen en cuenta las características y necesidades específicas de personas especialmente vulnerables: mujeres, jóvenes, niños, personas mayores, personas analfabetas o con discapacidades, víctimas de tortura, de trata, de explotación laboral o sexual y tráfico de personas o con dificultades especiales de adaptación.

e) *Programas de salud.*

- Programas de prevención y promoción de la salud dirigidos a la población inmigrante, con especial atención a los programas preventivos de salud sexual y reproductiva, y los referidos a la vacunación infantil.
- Programas que supongan la realización de talleres de formación y el diseño de materiales dirigidos a mujeres inmigrantes con el fin de erradicar la mutilación genital.

f) *Programas a favor de la mujer.*

- Programas para favorecer el acceso, participación e implicación de las mujeres inmigrantes en todos los ámbitos de la vida social.
- Programas que promueven el conocimiento, la puesta en marcha de acciones y la creación de redes de apoyo social a personas víctimas de explotación sexual o trata y mujeres prostituidas.
- Programas que promueven el conocimiento, la prevención, la sensibilización, la puesta en marcha de acciones y la creación de redes de apoyo a personas víctimas de violencia de género.

Con estos programas se intenta facilitar la integración de las mujeres inmigrantes en igualdad de oportunidades respecto de los hombres inmigrantes mediante el fomento de la integración social y laboral de estos colectivos.

La resolución de la convocatoria de subvenciones se publicó el 3 de junio de 2009, siendo la cuantía máxima prevista en la convocatoria: 19.636.153,55 euros. De este total, se han financiado programas directamente relacionados con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres por un total de 3.254.872 euros, de los que 877.786 son cofinanciados por el Fondo Social Europeo y 1.825.308, cofinanciados por el Fondo Europeo para la Integración.

Las tablas siguientes reflejan los programas financiados a través de esta convocatoria, cuya ejecución y seguimiento intermedio se realiza durante el año 2010:

ENTIDAD	ÁMBITO SOCIOLABORAL	FINANCIACIÓN
Federación de Mujeres Progresistas de Andalucía	Programa de inserción laboral y servicios de autoempleo	40.000
Coordinadora de organizaciones de agricultores y ganaderos. Iniciativa rural	Sensibilización a empleadores - campaña itinerante	130.000
Federación de Mujeres Progresistas	Sensibilización y prevención de la discriminación laboral de mujeres inmigrantes	48.000
Alianza Cristiana de Jóvenes de la YMCA	Integración laboral de mujeres inmigrantes: capacitación como monitoras de tiempo libre, formación en técnicas y habilidades para búsqueda de empleo	51.750
AD Los Molinos	Lanzadera: Apoyo a Iniciativas de Autoempleo de Inmigrantes	60.000
Coordinadora Nacional de Ecuatorianos en España	Reactivar la vida laboral de los inmigrantes ecuatorianos, con especial atención a aquellos trabajadores vinculados a sectores productivos en declive, a mujeres en empleos precarios y jóvenes en búsqueda de primer empleo	76.536
Federación de Mujeres Progresistas	Servicio de Orientación e Inserción Laboral para la Integración de Mujeres Inmigrantes	80.000
Grups de recerca i actuació amb minories culturals i treballadors estrangers- GRAMC	Programa formativo de apoyo a la integración sociolaboral de ciudadanas extracomunitarias	71.500

La Rueda	Emplea mujer: Fomento del empleo y empleabilidad mediante formación ocupacional y espacios de encuentro entre mujeres	60.000
Radio ECCA. Fundación Canaria	Formación y Apoyo al Empleo para Mujeres Inmigrantes. Itinerarios de inserción sociolaboral para mujeres inmigrantes	80.000
Asociación Casal Les Infants del Raval	Acento en género: programa para la inserción laboral de mujeres en riesgo de exclusión social	30.000
Red Araña	Atención sociolaboral para mujeres inmigrantes víctimas de violencia de género	60.000
Cruz Roja Española	Gestionando la diversidad en el empleo con perspectiva de género	120.000

ENTIDAD	ÁMBITO DE ACOGIDA	FINANCIACIÓN
Federación de Mujeres Progresistas	Intemigra. De la acogida al diálogo	35.000
Asociación de madres solteras Isadora Duncan	Centro de día para mujeres inmigrantes "Isadora Duncan"	11.000
Asociación Mujeres de Opañel	Apoyo y orientación integral a inmigrantes	70.000
AMSC	Servicio especializado de integración social de mujeres inmigrantes	50.000
Asociación Católica Española de Migraciones-ACCEM	Acogida en integración de mujeres inmigrantes (ACCEM)	40.000
Asociación Ibn Batuta	Programa espacio-mujer de Ibn Batuta (Asociación Ibn Batuta)	50.000
Federación Católica Española de servicios a la juventud femenina	Acogida integral para mujeres (Federación Católica Española de Servicios a la Juventud Femenina)	58.000
Federación Católica Española de servicios a la juventud femenina	Acogida Integral para la atención de necesidades básicas (Federación Católica Española de Servicios a la Juventud Femenina)	75.000
Grups de recerca i actuació amb minories culturals i treballadors estrangers- GRAMC	Programa de formación para la promoción social y de los derechos humanos, la promoción de la salud así como la	45.000

	integración social de las mujeres inmigradas y sus familias	
Andalucía Acoge	Intervención integral con mujeres en el ámbito familiar	15.200
Red Acoge	Acogida: alojamiento temporal para mujeres inmigrantes	60.000

ENTIDAD	MUJERES INMIGRANTES EN SITUACIÓN DE ESPECIAL VULNERABILIDAD	FINANCIACIÓN
Asociación para la reinserción y atención a la mujer prostituida	Proyecto Futura	78.108
Fundación Prolibertas	Programa para la acogida, promoción y reinserción socio-laboral de mujeres inmigrantes reclusas y/o ex-reclusas, con hijos "Casa Miguel Ferrer"	30.000
Asociación para la promoción e inserción profesional-APIP	Promoción de acciones y redes de apoyo social a mujeres víctimas de explotación sexual y preparación para la incorporación a itinerarios sociolaborales - consulado solidario	80.000
Asociación España Solidaridad y Cooperación-AESCO	Prevención de la violencia de género	77.000
Voluntariado de madres dominicanas en España-VOMADE-VINCIT	Programa de atención a las víctimas y prevención de la violencia contra las mujeres	80.000
Asociación de Chilenos en España	Servicio integral de información, asesoramiento y atención a mujeres inmigrantes víctimas de violencia de género	40.000
Asociación Salud y Familia	Detección y atención psicosocial de la violencia doméstica contra mujeres inmigrantes	35.000
CEPAIM	Salir adelante. Sensibilización contra la violencia doméstica de las mujeres inmigradas	70.000
Federación de mujeres progresistas	Igualmente. Prevención de la violencia de género en jóvenes inmigrantes	20.000
Movimiento por la paz, el desarme y la libertad	Centro de emergencia para víctimas de violencia de género	70.000
Cruz Roja Española	Txiki Txoko: programa de	40.000

	atención a mujeres inmigrantes con bebés (Cruz Roja Española)	
Federación de asociaciones de asistencia a mujeres víctimas de violencia sexual	Equipamiento para la atención a población inmigrante víctima de violencia sexual	10.000

ENTIDAD	CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR	FINANCIACIÓN
COMRADE	Fondo de ayudas económicas para el pago de guarderías a mujeres inmigrantes.	70.000

ENTIDAD	PROGRAMAS DE FORTALECIMIENTO DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES INMIGRANTES	FINANCIACIÓN
Asociación de trabajadores inmigrantes marroquíes en España-ATIME	Fortalecimiento de la red de mujeres de la Asociación de Trabajadores Inmigrantes Marroquíes en España	35.000
Federación de Mujeres Progresistas	Movimiento asociativo de mujeres inmigrantes	85.000
Red Acoge	Participación social de mujeres inmigrantes	35.000
Asociación de mujeres saharauis de España	Apoyo a la sede de la Asociación de Mujeres Saharauis de España y actividades de la asociación	50.000
Asociación de mujeres saharauis de España	Equipamiento informático de la sede	654
Asociación de trabajadores inmigrantes marroquíes en España-ATIME	Salima: servicio integral de acompañamiento individual y de promoción colectiva de mujeres inmigrantes magrebíes (ATIME)	177.000
Asociación de trabajadores inmigrantes marroquíes en España-ATIME	Agentes mediadoras en igualdad (ATIME).	20.000
AD Los Molinos	Acogida, participación y convivencia para mujeres inmigrantes (AD Los Molinos)	35.000
Federación de mujeres progresistas	Mantenimiento de los centros de atención integral a inmigrantes de la Federación de mujeres progresistas	45.000

Federación de mujeres progresistas	Programa de equipamiento y adaptación de inmuebles de la Federación de Mujeres Progresistas	25.624
Asociación nacional de mujeres ucranianas en España	Programa de mejora organizativa	21.000
Asociación mujeres entre dos mundos	Programa de equipamiento	10.000
Federación de asociaciones de mujeres Concepción Arenal	Programa de mantenimiento y actividades habituales	35.000
Voluntariado de madres dominicanas en España-VOMADE-VINCIT	Programa de mantenimiento y fortalecimiento de la sede de VOMADE- VINCIT	60.000
Asociación mujeres de Opañel	Programa de equipamiento	19.500
ACSUR-Las Segovias	Entre el género y la interculturalidad. Agenda común para el fortalecimiento del proceso de integración de las mujeres inmigrantes en España	40.000

ENTIDAD	SALUD	FINANCIACIÓN
Federación de mujeres progresistas	Sentirse bien = integrarse bien: promoción de la salud de mujeres inmigrantes	80.000
Asociación sociocultural y de cooperación al desarrollo por Colombia e iberoamérica	Sexualidad con responsabilidad	30.000
Médicos del Mundo España	Proyecto de prevención de la mutilación genital femenina y empoderamiento de las mujeres subsaharianas con una perspectiva de interculturalidad, género y salud comunitaria	40.000
Voluntariado de madres dominicanas en España-VOMADE-VINCIT	Programa de educación afectivo-sexual para la promoción de la sexualidad saludable y libre en mujeres inmigrantes (VOMADE).	65.000
Progestión	Servicio de apoyo psico-social para mujeres inmigrantes (Progestión).	25.000

Federación de planificación familiar y estatal	Programa formativo para la prevención y promoción de la salud sexual y reproductiva (Federación de Planificación Familiar y Estatal)	10.000
Unión de asociaciones UNAF	Promoción del bienestar y la salud sexual y reproductiva	95.000

La valoración es muy favorable en relación con la transversalidad del enfoque de género en toda la convocatoria y la inclusión de "programas a favor de la mujer" como medida de acción positiva orientada a corregir situaciones de desigualdad en la integración de las mujeres inmigrantes.

La Dirección General de Integración de los Inmigrantes es también la competente para realizar el seguimiento de los programas subvencionados en la convocatoria de subvenciones 2008, cuya ejecución se realizó durante el año 2009.

Los programas subvencionados orientados fundamentalmente a fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres inmigrantes, han sido los siguientes:

ENTIDAD	ÁMBITO SOCIO-LABORAL	FINANCIACIÓN
Federación de mujeres progresistas de Andalucía	Programa de inserción laboral y servicios de autoempleo	40.000
Coordinadora de organizaciones de agricultores y ganaderos- Iniciativa Rural	Sensibilización a empleadores/as - campaña itinerante	120.000
Fundación ADRA	Información y mediación a empresarios y/o empleadores para la inserción sociolaboral de mujeres inmigrantes	15.000
Federación de mujeres progresistas	Sensibilización y prevención de la discriminación laboral de mujeres inmigrantes	30.000
Federación de mujeres progresistas	Servicio de Orientación e Inserción Laboral para la Integración de Mujeres Inmigrantes	60.000
Alianza cristiana de Jóvenes de la Ymca	Integración laboral de mujeres inmigrantes: capacitación como monitoras de tiempo libre, formación en técnicas y habilidades para búsqueda de empleo	45.000
AD Los Molinos	Lanzadera: Apoyo a Iniciativas de Autoempleo de Inmigrantes	55.000

Coordinadora nacional de ecuatorianos en España	Reactivar la vida laboral de las/los inmigrantes ecuatorianos, con especial atención a aquellas/os trabajadoras vinculadas a sectores productivos en declive, a mujeres en empleos precarios y jóvenes en búsqueda de primer empleo	54.000
Grups de recerca i actuació amb minories culturals i treballadors estrangers- GRAMC	Programa formativo de apoyo a la integración sociolaboral de ciudadanas extracomunitarias	55.000
La Rueca	Emplea mujer: Fomento del empleo y empleabilidad mediante formación ocupacional y espacios de encuentro entre mujeres	50.000
Radio Ecca. Fundación Canaria	Formación y Apoyo al Empleo para Mujeres Inmigrantes. Itinerarios de inserción sociolaboral para mujeres inmigrantes	70.000
Asociación Casal dels Infants del Raval	Acento en género: programa para la inserción laboral de mujeres en riesgo de exclusión social	30.000
Red Araña	Atención sociolaboral para mujeres inmigrantes víctimas de violencia de género	55.000
UGT	Indicadores para identificar víctimas de trata de seres humanos con fines de explotación laboral	30.000

ENTIDAD	ÁMBITO DE ACOGIDA	FINANCIACIÓN
Federación de mujeres progresistas	Intemigra. De la acogida al diálogo (FMP).	35.000
Asociación de madres solteras Isadora Duncan	Centro de día para mujeres inmigrantes "Isadora Duncan"	110.000
Asociación Mujeres de Opañel	Apoyo y orientación integral a inmigrantes	70.000
AMSC	Servicio especializado de integración social de mujeres inmigrantes	50.000
Asociación Ibn Batuta	Programa espacio-mujer de Ibn Batuta	50.000
Federación católica Española de servicios a la juventud femenina	Acogida integral para mujeres	58.000

Federación católica Española de servicios a la juventud femenina	Acogida Integral para la atención de necesidades básicas	110.000
ASTI-Alicante	Vivienda de respiro para la acogida y atención de mujeres en situación de vulnerabilidad	15.000
Grups de recerca i actuació amb minories culturals i treballadors estrangers- GRAMC	Programa de formación para la promoción social y de los derechos humanos, la promoción de la salud así como la integración social de las mujeres inmigradas y sus familias	45..000
Andalucía Acoge	Intervención integral con mujeres en el ámbito familiar	15.200
Red Acoge	Acogida: alojamiento temporal para mujeres inmigrantes	65.000

ENTIDAD	MUJERES INMIGRANTES EN SITUACIÓN DE ESPECIAL VULNERABILIDAD	FINANCIACIÓN
Asociación para la reinserción y atención a la mujer prostituida	Proyecto Futura	75.000
Asociación comisión católica española de migraciones-ACCEM	Programa de actuación integral contra la trata y el tráfico de personas	50.000
Fundación Prolibertas	Programa para la acogida, promoción y reinserción socio-laboral de mujeres inmigrantes reclusas y/o ex-reclusas, con hijos "Casa Miguel Ferrer"	30.000
Asociación para la promoción e inserción profesional-APIP	Promoción de acciones y redes de apoyo social a mujeres víctimas de explotación sexual y preparación para la incorporación a itinerarios sociolaborales - consulado solidario	80.000
Asociación España Solidaridad y Cooperación-AESCO	Prevención de la violencia de género	70.000
Voluntariado de madres dominicanas en España-VOMADE-VINCIT	Programa de atención a las víctimas y prevención de la violencia contra las mujeres	80.000
Asociación de chilenos en España	Servicio integral de información, asesoramiento y atención a mujeres inmigrantes víctimas de violencia de género	40.000
Asociación salud y familia	Detección y atención psicosocial de la violencia doméstica contra mujeres inmigrantes	35.000

CEPAIM	Salir adelante. Sensibilización contra la violencia doméstica de las mujeres inmigradas	70.000
Federación de mujeres progresistas	Igualmente. Prevención de la violencia de género en jóvenes inmigrantes	20.000
Movimiento por la paz, el desarme y la libertad	Centro de emergencia para víctimas de violencia de género	70.000
Cruz Roja Española	Txiki Txoko: programa de atención a mujeres inmigrantes con bebés	40.000
Asamblea de cooperación por la paz	Escuelas sin racismo. Actuaciones que incluyen sensibilización sobre cómo viven las hijas e hijos las situaciones de violencia de género	45.000

ENTIDAD	CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR	FINANCIACIÓN
COMRADE	Fondo de ayudas económicas para el pago de guarderías a mujeres inmigrantes	70.000

ENTIDAD	PROGRAMAS DE FORTALECIMIENTO DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES INMIGRANTES	FINANCIACIÓN
Asociación de trabajadores inmigrantes marroquíes en España-ATIME	Fortalecimiento de la red de mujeres de la Asociación de Trabajadores Inmigrantes Marroquíes en España	45.000
Asociación de trabajadores inmigrantes marroquíes en España-ATIME	Salima: servicio integral de acompañamiento individual y de promoción colectiva de mujeres inmigrantes magrebíes	177.000
Asociación de trabajadores inmigrantes marroquíes en España-ATIME	Agentes mediadoras en igualdad	30.000
Federación de mujeres progresistas	Movimiento asociativo de mujeres inmigrantes	65.000
Federación de mujeres progresistas	Mantenimiento de los centros de atención integral a inmigrantes de la Federación de Mujeres Progresistas	45.000
Federación de mujeres progresistas	Programa de equipamiento y adaptación de inmuebles de la Federación de Mujeres Progresistas	11.833,86
Red Acoge	Participación social de mujeres	35.000

	inmigrantes	
Asociación de mujeres saharauis de España	Apoyo a la sede de la Asociación de Mujeres Saharauis de España y actividades de la asociación	50.000
CODENAF	Talleres de habilidades sociales para mujeres	25.000
AD Los Molinos	Acogida, participación y convivencia para mujeres inmigrantes	35.000
Red Acoge	Participación social de mujeres inmigrantes	35.000
CONADEE	Promoción de la participación social y laboral de mujeres jóvenes con hijas e hijos a cargo	40.000
Asociación nacional de mujeres ucranianas en España	Programa de mejora organizativa	21.000
Asociación mujeres entre dos mundos	Programa de mejora organizativa	15.000
Asociación mujeres entre dos mundos	Programa de equipamiento	10.000
Federación católica Española de servicios a la juventud femenina	Programa de equipamiento Federación Católica Española de Servicios a la Juventud Femenina	22.000
Federación de asociaciones de mujeres Concepción Arenal	Programa de mantenimiento y actividades habituales	40.000
Voluntariado de madres dominicanas en España-VOMADE-VINCIT	Programa de mantenimiento y fortalecimiento de la sede de VOMADE- VINCIT	60.000
Asociación de mujeres de Opañel	Programa de equipamiento	20.000

ENTIDAD	SALUD	FINANCIACIÓN
Federación de Mujeres Progresistas	Sentirse bien = integrarse bien: promoción de la salud de mujeres inmigrantes	80.000
Asociación Sociocultural y de Cooperación al Desarrollo por Colombia e Iberoamérica	Sexualidad con responsabilidad	30.000
Médicos del mundo España	Proyecto de prevención de la mutilación genital femenina y empoderamiento de las mujeres subsaharianas con una perspectiva de interculturalidad, género y salud	40.000

	comunitaria	
Voluntariado de madres dominicanas en España-VOMADE-VINCIT	Programa de educación afectivo-sexual para la promoción de la sexualidad saludable y libre en mujeres inmigrantes	65.000
Progestión	Servicio de apoyo psico social para mujeres inmigrantes	25.000
Federación de planificación familiar y estatal	Programa formativo para la prevención y promoción de la salud sexual y reproductiva	10.000
Unión de asociaciones familiares-UNAF	Promoción del bienestar y la salud sexual y reproductiva	95.000

Estas subvenciones cuentan con un presupuesto total de 3.222.200 euros, de los cuales, 854.000 euros corresponden a programas cofinanciados por el Fondo Social Europeo.

La publicación de la Resolución con la convocatoria de subvenciones se realizó el 14 de febrero de 2008, y la Resolución de concesión de subvenciones tuvo lugar el 20 de noviembre de 2008.

En 2009 se ha desarrollado la fase de ejecución, por parte de las entidades subvencionadas; la Dirección General de Integración de los Inmigrantes ha llevado a cabo el seguimiento técnico y económico de los programas, que se realiza a través de las memorias técnicas intermedias y finales que elaboran las entidades que desarrollan los programas subvencionados.

En la convocatoria de subvenciones para el retorno voluntario de personas inmigrantes 2008, con ejecución durante 2009 se ha realizado una aplicación transversal de la medida de género en cuanto al criterio de selección de las entidades solicitantes, los requisitos de las personas beneficiarias y la formulación de los programas, así se ha tenido en cuenta:

1. Que los criterios de contratación del personal contribuyan al fomento de la integración laboral de las personas con discapacidad, así como de otros grupos sociales sobre los que existen medidas especiales de fomento de empleo, y especialmente inmigrantes y mujeres.
2. Para todos los programas se contempla la aplicación transversal de la perspectiva de género: estableciendo como criterio de valoración la inclusión de la perspectiva de género (hasta un máximo de 2 puntos).
3. Se establece como uno de los requisitos para ser beneficiario/ a del programa de retorno, pertenecer a un colectivo objeto de vulnerabilidad social como pueden ser (...) mujeres embarazadas, personas solas con hijos menores y personas que han sido sometidas a tortura, violación u otras formas graves de violencia psicológica física o sexual (...).

Esta convocatoria está destinada a la promoción de los programas de retorno voluntario, de inmigrantes en situación de vulnerabilidad por estar en riesgo de exclusión social, por tener necesidades específicas, por pertenecer a un colectivo de riesgo o por sus condiciones especiales, a sus países de procedencia. Todo ello con la intención de alcanzar un doble

objetivo, garantizar el retorno digno de las personas y favorecer su reasentamiento en la sociedad de la que partieron. El presupuesto asignado es de 3.130.000 euros.

Los programas financiados en la convocatoria de 2008, han sido ejecutados por las siguientes entidades:

- América España Solidaridad y Cooperación.
- Asociación Comisión Católica Española de Migración.
- Asociación De Cooperación Bolivia-España.
- Consorcio De Entidades Para La Acción Integral con Migrantes.
- Cruz Roja Española.
- Federación De Asociaciones De Emigrantes En España- Fedrom Madrid.
- Movimiento por la Paz el Desarme y la Libertad.
- ONG Rescate Internacional.

Nuevamente, en la convocatoria de 2009 se realiza una aplicación transversal de la medida de género en cuanto al criterio de selección de las entidades solicitantes, los requisitos de las personas beneficiarias y la formulación de los programas, en relación con el artículo 35 de la LOIEMH. El presupuesto de esta convocatoria es de 6.000.000 €.

También en la convocatoria de subvenciones a municipios, mancomunidades de municipios y comarcas para el desarrollo de programas innovadores a favor de la integración de inmigrantes de 2008, se valoró, entre otras cuestiones, la incorporación, en las actuaciones de las entidades locales solicitantes, de la perspectiva de género y de igualdad de trato de los programas concedidos.

Los programas ejecutados por las entidades locales en el año 2009 son concretamente los siguientes:

- Plan Local Integral para la Cultura (PLIC): Mujer (Ayuntamiento de Talayuela).
- Efecto mariposa (Ayuntamiento de Beniel).
- Dones y veines (Ayuntamiento Val d'Uxió).
- Promoción de la interculturalidad desde una perspectiva de género (Ayuntamiento de Aranjuez).
- Mujeres, ciudadanía e interculturalidad (Ayuntamiento de Mollet del Vallés).
- Programa de intervención integral para mujeres inmigrantes (Consell Comarcal d'Osona).
- Taller de alfabetización de mujeres (Ayuntamiento de Alhama de Murcia).
- Programa piloto de formación prelaboral para mujeres inmigrantes: Tú puedes (Ayuntamiento de Sant Celoni).
- FOCA: Formación, orientación y capacitación para el autoempleo de mujeres y jóvenes inmigrantes (Ayuntamiento de Sonseca +Casalgordo).
- Programa de motivación e inserción social y laboral para mujeres inmigrantes (Ayuntamiento de Manlleu).
- Diagnóstico de necesidades laborales de mujeres inmigrantes (Ayuntamiento de Mahón).

- Itinerarios de inserción socio-laboral para inmigrantes en riesgo de exclusión social (Ayuntamiento de Valdemoro).
- Programa de inclusión social de la población inmigrante, con especial atención a las mujeres inmigrantes (Ayuntamiento de Guardamar del Segura).
- Programa para la integración de los inmigrantes en el entorno local, con especial atención a las mujeres y los jóvenes (Ayuntamiento de Abuñol).
- Proyecto Eva (Ayuntamiento de Monzón).
- Ruta de inclusión social de mujeres inmigrantes: consolidación de la integración III (Ayuntamiento de Alcalá de Henares).
- Formación integral de menores inmigrantes y apoyo para la conciliación familiar y laboral (Ayuntamiento de Lleida).
- Casal de madres y padres (Ayuntamiento de Badalona).
- Programa para la integración de familias, mujeres y jóvenes inmigrantes (Ayuntamiento de Logroño).
- Programas de carácter innovador que potencien la inclusión social, convivencia ciudadana y participación de las personas en el entorno local, con especial atención a las mujeres y a los jóvenes inmigrantes (Mancomunidad del Camp del Turia).
- Bienvenidos-Bienvenidas, promoción de la participación social de las personas recién llegadas (Ayuntamiento del Prat de Llobregat).
- Programa para la participación e inserción sociolaboral de la mujeres inmigrantes (Ayuntamiento de Mataró).
- Aula de madres 2009 (Ayuntamiento de Canet de Mar).
- Mujer, activa tu creatividad. Talleres artísticos para la integración social de la mujer (Consell Comarcal d'Osona).
- Documentos sanitarios: adaptación de los materiales de uso frecuente en atención a la mujer y pediatría (Consell Comarcal del Vallés Occidental).
- Mediación para la promoción de la salud en la mujer inmigrante (Ayuntamiento de VÍcar).
- Formación y atención materno infantil (Ayuntamiento de Lleida).

Los programas subvencionados están destinados a introducir nuevas formas de intervención social que faciliten la integración y la inclusión social de las mujeres inmigrantes en situación de especial vulnerabilidad, se prevengan situaciones de riesgo y se promueva la convivencia ciudadana en el ámbito local.

El presupuesto total de estos programas es de 1.035.000 euros.

Las solicitudes de programas orientados al fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, presentados en el marco de esta convocatoria, representan un porcentaje poco relevante sobre el total.

Es propósito de la Dirección General de Integración de los Inmigrantes implementar un módulo formativo sobre igualdad de género destinado al personal técnico de las entidades locales en las convocatorias de subvenciones para el año 2010.

La **Dirección General de la Ciudadanía Española en el Exterior** a través de la Orden TAS/874/2007, de 28 de marzo, establece las bases reguladoras de la concesión de subvenciones destinadas a los programas de actuación para la ciudadanía española en el exterior y los retornados, incluyendo el programa "Mujeres". Este programa está dirigido a aportar ayudas a todas aquellas iniciativas en pro de la igualdad efectiva de las mujeres españolas del exterior, en los ámbitos en que existe una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la mejora de la empleabilidad de las mujeres y el aumento de su participación en el mercado de trabajo. Por ello, recoge en especial, ayudas destinadas a la formación para el empleo y la inserción laboral, que permitan superar la discriminación que sufren las mujeres en el trabajo. Asimismo contempla subvenciones para aquellas actuaciones dirigidas a prevenir y detectar situaciones de violencia de género que afecten a las ciudadanas españolas del exterior.

La convocatoria anual de las ayudas previstas en la Orden establece luego la valoración de las actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes como criterio para su concesión en aras del logro de ese objetivo básico de avanzar en la igualdad efectiva de las españolas residentes en el exterior, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad al mercado de trabajo.

Así, se recogen medidas como la incidencia de la acción en el fomento de la igualdad y en la prevención de situaciones de discriminación o violencia, el número de españolas residentes en el exterior que podrían beneficiarse por la acción. La estructura, capacidad de gestión, especialización y experiencia de la entidad solicitante para llevar a cabo este tipo de programas o los objetivos que se pretenden alcanzar en relación con la inserción social o laboral, la promoción de la igualdad o la prevención de la violencia de género o el compromiso de contratación posterior por parte de la empresa.

El objetivo de este programa se canaliza a través de dos tipos de subvenciones:

1. Ayudas para promover la igualdad efectiva de las españolas del exterior y la prevención de situaciones de violencia de género.
2. Ayudas destinadas a promover la inserción laboral y la promoción profesional de las mujeres españolas en el exterior, mediante programas de formación para el empleo.



6.- DERECHO AL TRABAJO EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

6.- DERECHO AL TRABAJO EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

a) Normativa aplicable.

Un obstáculo fundamental para el acceso y promoción de las mujeres al mercado de trabajo ha sido la dedicación preferente al cuidado y atención de familiares y personas dependientes, esto ha repercutido en la menor formación de las mujeres conllevando una mayor presencia en actividades laborales de menor cualificación y remuneración. Por otra parte, la maternidad aún sigue siendo vista por algunas empresas como un obstáculo a la productividad y ello dificulta la incorporación y promoción de las mujeres.

La Ley 3/2007 establece en su Título I "El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación", artículo 5, que el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en el ámbito del empleo privado y público, se garantizará en el acceso al empleo, en la formación profesional, en la promoción profesional, condiciones de trabajo (incluidas retribuciones y despido), así como en afiliación y participación en organizaciones sindicales y empresariales.

En el Título IV "El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades", incorpora medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional, así como en las condiciones de trabajo y los derechos de conciliación y el impulso de la corresponsabilidad. La Ley se ocupa de asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral en el Capítulo I, dentro de este Título IV, potenciando programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres como programas de inserción laboral activa, con el objetivo prioritario de aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo (artículo 42) y promoviendo la igualdad en la negociación colectiva con acciones positivas (artículo 43).

La Ley posibilita el acceso de las mujeres al mercado laboral y al empleo público, e impulsa medidas para que los hombres se impliquen en las responsabilidades familiares. Por ello, en el Capítulo II dentro de este Título IV se tratan los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Uno de los avances de la Ley es la concesión del permiso de paternidad para propiciar un rediseño de la actividad laboral que mitigue los obstáculos de la conciliación.

La Ley modifica un amplio conjunto de leyes relacionadas con el ámbito laboral:

- Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (disposición adicional décimo primera).
- Ley de Prevención de Riesgos Laborales (disposición adicional duodécima).
- Ley de Procedimiento Laboral (disposición adicional decimotercera).
- Ley de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (disposición adicional decimosexta).
- Ley de Empleo (disposición adicional decimoséptima).

Esto da una idea del carácter transversal de la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

b) Actuaciones.

b.1) Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres.

Conforme al artículo 42 de la LOIEMH las políticas de empleo tendrán como objetivo aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo avanzando en la igualdad efectiva, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad al mercado de trabajo, para ello se podrán destinar prioritariamente los programas de inserción laboral a colectivos específicos de mujeres o contemplar determinada proporción de mujeres.

Dentro del Programa Nacional de Reformas, el Consejo de Ministros aprobó como parte del desarrollo de la Ley 3/2007, en Acuerdo de 11 de octubre de 2007, medidas a favor del empleo femenino, incidiendo especialmente en el grupo de mujeres desempleadas e inactivas con edades comprendidas entre los 45 y los 64 años. Estas medidas de acción positiva se centran en favorecer la reinserción laboral de estas mujeres.

Entre las actuaciones adoptadas destaca la asunción por parte de los Servicios Públicos de Empleo de la responsabilidad de desarrollar un programa de evaluación y diagnóstico por el que pasen el 60% de las mujeres en alguna de esas situaciones, a través del cual se les facilitará información y orientación detallada sobre ofertas de empleo y oportunidades de trabajo no cubiertas en el momento por el mercado laboral, así como, formación que les dote de una cualificación que amplíe sus oportunidades de empleo. Se han tenido en cuenta además, las necesidades de mano de obra derivadas de la Ley de Dependencia y de la extensión de la educación infantil.

Otra de las medidas adoptadas es la bonificación a los empleadores en la cuota empresarial a la Seguridad Social, de la contratación indefinida (excepcionalmente también la temporal) en víctimas de violencia de género, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, esta bonificación tiene una duración de cuatro años. Igualmente existen bonificaciones para los supuestos de contrataciones indefinidas de mujeres desempleadas, con carácter general, así como cuando son contratadas en los veinticuatro meses siguientes a la fecha del parto o de la adopción o acogimiento, o cuando se reincorporan al empleo después de cinco años de inactividad laboral, o son mayores de cuarenta y cinco años.

El actual Programa de Fomento de Empleo está siendo revisado al objeto de adaptarse a las actuales circunstancias ya que está estrechamente vinculado a las oscilaciones del mercado de trabajo, en todo caso habrá de abordarse en la Mesa de Diálogo Social.

El importe total de deducciones asociadas al colectivo de mujeres por cuenta ajena durante 2009, según la Tesorería General de la Seguridad Social, ascendió a 639.535.937,61 euros.

b.2) Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

Conforme al artículo 43 de la LOIEMH, mediante negociación colectiva, podrán establecerse medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo.

La Dirección General de Trabajo promueve activamente, desde la aprobación de la Ley, que los principios de igualdad vertebran las negociaciones colectivas, no sólo en empresas con plantillas de más de 250 integrantes, sino también en todas aquellas incluidas en su ámbito competencial. También y dentro de las funciones de control de la legalidad que tiene asignadas como autoridad laboral, vigila de forma especial que se cumpla el principio de igualdad en los convenios colectivos comprobando la ausencia de discriminaciones, directas o indirectas, por razón de sexo. Velar porque el principio de igualdad se integre de modo efectivo en los convenios colectivos es un objetivo fundamental de las autoridades en materia laboral, según las modificaciones introducidas por la Disposición adicional decimoséptima de la reiterada Ley.

En base a la Disposición final tercera de la Ley Orgánica 3/2007 el Consejo de Ministros aprobó el Real Decreto 298/2009, de 6 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia, adoptado a propuesta de los Ministerios de Trabajo e Inmigración, de Sanidad y Consumo, y de Igualdad.

Gracias a esta modificación se incorporan los dos Anexos de la Directiva 92/85/CEE, que contienen, el I, una lista no exhaustiva de los agentes, procedimientos y condiciones de trabajo a los que debe prestarse especial atención en la evaluación de riesgos porque pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras embarazadas o del feto; y el II, otra lista, tampoco exhaustiva, de los agentes y condiciones de trabajo respecto a los cuales, ni la trabajadora embarazada ni la trabajadora en período de lactancia, podrán verse obligadas, en ningún caso, a realizar actividades que, de acuerdo con la evaluación de riesgos, supongan riesgo de exposición a los mismos, cuando se ponga en peligro su seguridad o su salud.

Para las empresas va a ser más fácil detectar y evaluar los riesgos que pueden suponer para la salud de la trabajadora embarazada o la del feto o el niño en período de lactancia, estos agentes, sustancias y procedimientos, por lo que se podrán determinar mejor las medidas preventivas correctas. Con ello, se mejorará la salud de las trabajadoras embarazadas, del feto y de los niños lactantes, que es, en definitiva, el fin último del proyecto.

También destinado al cumplimiento del principio de igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, destacan con carácter general dos importantes actuaciones de amplio calado puestas en marcha durante el año 2008, que han tenido continuación durante el año 2009, desarrolladas en los apartados b.3 y b.4 siguientes.

b.3) Plan de Actuación 2008-2010 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en colaboración con las Comunidades Autónomas y en interlocución con la sociedad, ha puesto en marcha un Plan de Actuación 2008-2010 para la vigilancia en las empresas de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. La actuación consiste en una campaña específica de control para verificar el cumplimiento de la normativa de igualdad y detectar los posibles incumplimientos de las obligaciones empresariales en este ámbito, salvaguardando, así, el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, regulado en el Título IV.

Entre las materias sujetas a inspección, se encuentran los planes de igualdad, la discriminación tanto en el acceso al empleo como en las relaciones laborales dentro de la empresa, el acoso sexual y por razón de sexo, los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral o la protección en caso de maternidad, embarazo y lactancia.

El objetivo del Plan de Actuación lo constituye la vigilancia del cumplimiento de toda la normativa que contiene obligaciones empresariales dirigidas a conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, impedir la discriminación por razón de género, garantizar los derechos de mujeres y hombres, conciliar la vida laboral y familiar, y garantizar la protección de la salud y la seguridad de las mujeres en las situaciones de maternidad, embarazo y lactancia.

En esta campaña en la que participan todos los Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, se inspeccionan Empresas de todo el territorio nacional, de todos los sectores y de todos los tamaños, dando prioridad a empresas de más de 50 trabajadores y a las de más de 250 en relación con la elaboración de planes de igualdad.

Este Plan implica, la realización de inspecciones en empresas de todo tipo entre 2008 y 2010. En 2008, según las estimaciones, tuvieron lugar 4.028 inspecciones, de las cuales 1.125 se realizaron por discriminación por razón de sexo, 478 por acoso sexual, 704 comprobación de Planes de igualdad, 123 por acoso por razón de sexo, 217 por incumplimiento de los derechos de conciliación, 383 por discriminación en la negociación colectiva, 596 para proteger derechos de maternidad y lactancia, y 402 por discriminación en el acceso al empleo.

Los resultados del Plan durante el 2009 fueron los siguientes: se han realizado 6.207 actuaciones, de las cuales 1.054 fueron en materia de discriminación por razón de sexo, 806 por acoso sexual, 1.164 en relación con medidas y planes de igualdad, 306 por acoso discriminatorio por razón de sexo, 536 por derechos de conciliación de la vida familiar y laboral, 379 sobre discriminación en la negociación colectiva, 492 sobre discriminación en el acceso al empleo por razón de sexo y 1.020 en relación con los derechos de protección de la maternidad y la lactancia.

b.4) Campaña relativa a discriminación salarial por razón de género.

El Ministerio de Trabajo e Inmigración está llevando a cabo una campaña para vigilar el cumplimiento en las empresas de la normativa sobre discriminación dentro de las relaciones laborales en las empresas, y más concretamente con el fin de comprobar la no existencia de discriminaciones salariales (directas o indirectas) por razón de género. Los sectores afectados son la hostelería, entidades financieras, comercio, industria textil, siderometalurgia y limpieza (en todos los tamaños de empresas).

El objetivo es realizar inspecciones a 13 empresas en 20 provincias, con un total, por tanto, de 260 empresas para comprobar la posible existencia de discriminaciones salariales en las empresas y calibrar, en su caso, la existencia de brecha salarial y sus dimensiones. Para el año 2010 se ampliará a otros sectores y provincias.

Otra medida adoptada desde el Ministerio de Trabajo e Inmigración para articular actuaciones en materia de discriminación salarial entre mujeres y hombres ha sido el establecimiento de protocolos de actuación con el Ministerio de Igualdad, para actuar en contra de las irregularidades de contratación en los sectores de mayor ocupación femenina.

Mediante estos protocolos se alcanza un acuerdo de intercambio de información. El Ministerio de Igualdad informará a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de los sectores profesionales y empresas con sobrerrepresentación femenina, y los sectores económicos en que se considera que existe mayor brecha salarial. Por su parte la Inspección de Trabajo y Seguridad Social informará al Ministerio de Igualdad del resultado de las actuaciones de las campañas que realice con las informaciones recibidas sobre la posible existencia de brecha salarial, proporcionando los datos desagregados por sexo, para que dicha información sea integrada por el Ministerio de Igualdad en un estudio más amplio que se está llevando a cabo.

Esta colaboración entre los dos Ministerios busca establecer los mecanismos necesarios que permitan actuar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en contra de las irregularidades de contratación en los sectores de mayor ocupación femenina y controlar, en determinados sectores y tamaños de empresas, la existencia de situaciones de discriminación salarial entre mujeres y hombres.

La Disposición adicional decimotercera de la Ley Orgánica 3/2007, modificaba la Ley de Procedimiento Laboral introduciendo el apartado d) al artículo 146. Para dar cumplimiento a esta modificación se está elaborando el borrador del proyecto de modificación del Real Decreto 138/2000, de 4 de febrero, por el que se regula el Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el objetivo es regular reglamentariamente el procedimiento de oficio contenido en el artículo 146 d) en los casos en los que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social constata una discriminación por razón de sexo. Su aprobación en el primer semestre de 2010 permitirá la actuación uniforme de las Inspecciones Provinciales de Trabajo y Seguridad Social en la tramitación de los procedimientos de oficio.

Conforme a la Disposición adicional decimocuarta de la LOIEMH, se modifica el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, introduciendo un nuevo artículo 46 bis), por el que se regula el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social. El objetivo es regular el procedimiento de sustitución de sanciones accesorias impuestas a las empresas por infracciones tipificadas como muy graves por discriminación por razón de sexo, sanciones accesorias que son reguladas en el apartado 1 del artículo 46 bis).

Esta norma, actualmente en fase de elaboración, y cuya aprobación está prevista que se lleve a cabo en el primer semestre de 2010 permitirá la aplicación del artículo 46 bis) apartado 2 y la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa, cuando así sea solicitado por éstas, lo que actualmente no es posible pues el texto legal se remite a desarrollo reglamentario.

b.5) Actuaciones a favor de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El Capítulo II "Igualdad y conciliación" del Título IV de la LOIEMH reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres, y sobre todo, fomenta una mayor corresponsabilidad en la asunción de las responsabilidades familiares, evitando discriminaciones por el ejercicio de estos derechos. La medida más significativa que introduce un cambio cualitativo en la promoción del cuidado por parte de los hombres

ha sido el permiso de paternidad. Desde su entrada en vigor el 80% de los nuevos padres se han acogido a este permiso.

Desde la promulgación de la Ley Orgánica 3/2007 se ha considerado de manera especial la normativa en materia de Seguridad Social, y la mejora de las prestaciones referidas a diversas circunstancias vinculadas con maternidad, paternidad, reducciones de jornada, excedencias y tratamientos de riesgos relacionados con el embarazo y la lactancia.

La disposición adicional decimoctava de la Ley Orgánica 3/2007 introduce modificaciones de la Ley General de la Seguridad Social, que refuerzan las garantías de las personas en situación de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

La Disposición adicional sexta de la Ley 2/2008, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2009 ha venido a dar cumplimiento a la Disposición transitoria novena de la Ley Orgánica 3/2007. En ella se regula la ampliación de la suspensión del contrato de trabajo por paternidad que tendrá una duración de veinte días cuando el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento se produzca en una familia numerosa, cuando la familia adquiera dicha condición con el nuevo nacimiento, adopción o acogimiento, o cuando en la familia haya una persona con discapacidad.

La duración indicada se ampliará en dos días mas, por cada hijo a partir del segundo, o si uno de ellos es una persona con discapacidad.

El objetivo es la ampliación progresiva y gradual del período de descanso con el percibo del correspondiente subsidio, hasta alcanzar las 4 semanas, favoreciendo una mayor implicación del otro progenitor en la atención de las obligaciones familiares en los supuestos de mayor necesidad y responsabilidad (familias numerosas, existencia de personas discapacitadas, etc).

El gasto presupuestado para paternidad es de 240 millones de euros.

La Ley 9/2009, de 6 de octubre, amplía a cuatro semanas el descanso por paternidad a partir del año 2011, culminando anticipadamente el plazo establecido al respecto en la Ley Orgánica 3/2007.

También se ha ampliado a partir de 2009 (Ley 2/2008, de 23 de diciembre), el período de percibo del subsidio no contributivo por maternidad en supuestos de especial responsabilidad o necesidad (familias numerosas, monoparentales, parto múltiple y madre o hijo discapacitados), asegurando una mejora en la cobertura de la mujer cuando, al no acreditar el período mínimo de cotización exigido, no puede acceder al subsidio contributivo de maternidad, eliminando los supuestos de desventaja o discriminación, que las trabajadoras pudieran sufrir por dicho motivo. Las medidas de mejora en la gestión de los subsidios de maternidad y de paternidad tienen continuidad en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2010.

Así, la duración de 42 días naturales se ha incrementado en 14 días naturales en los casos de nacimiento de hijo en una familia numerosa, o en la que con tal motivo adquiera dicha condición, en una familia monoparental, en los supuestos de parto múltiple, o cuando la madre o el hijo estén afectados de una discapacidad en un grado igual o superior al 65%.

El gasto presupuestado para maternidad no contributiva asciende a 2,36 millones de euros.

Gracias también a la Ley 2/2008 se reducen, a partir de 2009, los plazos de resolución de los subsidios de maternidad y de paternidad, existiendo además la posibilidad de que puedan reconocerse mediante resolución provisional.

Con ello se garantiza el reconocimiento en el más breve plazo posible de estos subsidios, que, dada su condición de prestaciones sustitutivas de salarios, han de percibirse con la máxima celeridad, garantizando que no exista solución de continuidad entre el cese en la percepción de las retribuciones, como consecuencia del disfrute de los descansos por maternidad y paternidad, y el abono del correspondiente subsidio, lo que beneficia especialmente a las mujeres trabajadoras, principales destinatarias de esta cobertura.

Conforme también a la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, se aplican durante 2009 reducciones en la aportación empresarial por contingencias comunes a la Seguridad Social en el supuesto de cambio de puesto de trabajo de mujeres trabajadoras por razón de riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, reforzando las garantías de las mujeres trabajadoras en estos supuestos, evitando que puedan afectar a su carrera profesional y asegurando su vinculación y permanencia en el mercado laboral.

El importe de las reducciones aplicadas durante 2009 asciende a 54.191,97 euros.

La Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010 contempla el mantenimiento de estas medidas para dicho ejercicio.

La Orden TIN/41/2009, de 20 de enero, que desarrolla las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, establece en su artículo 6 que la obligación de cotizar permanece durante las situaciones de riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y de disfrute de los periodos de descanso por maternidad o paternidad, aunque éstos supongan una causa de suspensión de la relación laboral, siendo la base de cotización la correspondiente al mes anterior al de la fecha causante de las situaciones señaladas.

El objetivo de esta normativa es favorecer el mantenimiento de las carreras de seguro de las personas que ejercen sus derechos en materia de conciliación de la vida familiar y laboral y de garantía de su salud o la de sus hijos, evitando rupturas que posteriormente puedan repercutir en el reconocimiento de prestaciones de la Seguridad Social, lo que beneficia, en particular, a las mujeres trabajadoras, cuya autonomía y vinculación al mercado laboral quedan reforzadas.

El Real Decreto 295/2009, de 6 de marzo, desarrolla reglamentariamente los derechos de Seguridad Social en los supuestos de suspensión de la relación laboral por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, el objetivo perseguido es contar con un desarrollo normativo sistemático y pormenorizado del contenido de estos subsidios, garantizando la plena vigencia de las medidas introducidas en la materia y la seguridad jurídica en el disfrute de los derechos correspondientes. Y asegurando el disfrute de las múltiples posibilidades y opciones que ofrece la normativa de Seguridad Social, lo que reforzará la más eficaz conciliación de la vida familiar y laboral y la garantía de los derechos de las mujeres trabajadoras. También se benefician de estas prestaciones las trabajadoras autónomas, suponiendo un importante avance en el principio de convergencia con los niveles de protección de los asalariados.

Los datos del ejercicio 2009 son los expuestos a continuación:

	Gasto	Prestaciones reconocidas
Maternidad:	1.840.651.490,07	340.798
Paternidad	221.132.158,12	274.075
Riesgo durante el embarazo	8.308.133,13	1.363
Riesgo durante la lactancia natural	1.419.686,31	93

La valoración es muy satisfactoria porque el tiempo de gestión (índice de pendencia) está en 2,16 días para la prestación de maternidad, y en 1,95 días para la de paternidad.

El objetivo del Instituto Nacional de la Seguridad Social es automatizar la solicitud de estas prestaciones para que el ciudadano no tenga que desplazarse a las oficinas de la Seguridad Social, pudiendo solicitar las prestaciones desde su propio domicilio, de acuerdo con lo estipulado en la Ley 8/2007. Esto podrá realizarse en cuanto se habilite normativamente la obtención de los datos necesarios, vía telemática, de las Administraciones que los poseen (datos de registro civil, datos de fecha del parto por los Servicios Públicos de Salud). Además, se adecuarán las aplicaciones informáticas para que, a partir de la entrada en vigor (1 de enero de 2011) de la Ley 9/2009, se reconozca la prestación por paternidad.

El Real Decreto 197/2009, de 23 de febrero, refuerza las garantías de los trabajadores autónomos, dentro del nuevo contexto creado por la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto de Trabajo Autónomo, que recoge el conjunto de derechos sociales de los trabajadores autónomos, haciendo especial referencia a la eliminación de discriminaciones por razón de sexo.

Se desarrolla el Estatuto del Trabajo Autónomo en materia de contrato del trabajador autónomo económicamente dependiente, articulando su contenido teniendo en cuenta aspectos relacionados con la conciliación de la vida profesional y familiar, y contemplando específicamente las necesidades de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

El gasto presupuestado en el Régimen Especial de Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos es el siguiente:

- Maternidad: 125,92 millones de euros.
- Paternidad: 25 millones de euros.

La Ley 2/2008, de 23 de diciembre, junto al Real Decreto 2127/2008, de 26 de diciembre, establecen criterios de solidaridad en la revalorización de las pensiones de la Seguridad Social para el año 2009.

Se presta especial atención a los grupos menos favorecidos, destacando entre ellos los pensionistas de viudedad, colectivo compuesto mayoritariamente por mujeres, que cuentan así con un mayor nivel de recursos para hacer frente a sus necesidades y superar posibles situaciones de vulnerabilidad y precariedad. El gasto estimado en revalorización de las pensiones de viudedad para el año 2009 asciende a 547 millones de euros. Se garantiza a las mujeres un mayor nivel de recursos para hacer frente de manera más adecuada a sus

necesidades, en supuestos en los que la pensión de viudedad constituye su única o principal fuente de ingresos, colaborando a incrementar sus niveles de bienestar, integración y autonomía y a superar la situación de dependencia a la que estaban sometidas en el pasado. La Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010 incide en la mejora de la cobertura de los colectivos de pensionistas menos favorecidos.

b.6) Distintivo empresarial en materia de igualdad.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, obliga a las empresas a adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier discriminación laboral entre mujeres y hombres y, en su caso, a elaborar, concertar y aplicar un plan de igualdad. Respondiendo al espíritu de atraer a los entes privados al compromiso con la igualdad de género, prevé en su artículo 50 la creación de un distintivo empresarial en materia de igualdad para aquellas empresas que destaquen en el empeño en la aplicación de políticas de igualdad de trato y de oportunidades con sus trabajadores y trabajadoras en las condiciones de trabajo, en los modelos de organización y en otros ámbitos, como los servicios, productos y publicidad de la empresa.

El Ministerio de Trabajo e Inmigración ha participado en la redacción y aprobación del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, desarrollando reglamentariamente la denominación del distintivo empresarial en materia de igualdad, el procedimiento y las condiciones para su concesión, las facultades derivadas de su obtención, las condiciones de difusión institucional de las empresas que lo obtengan y de las políticas de igualdad aplicadas por ellas, así como los procedimientos de control sobre el mantenimiento de las condiciones y políticas que justifiquen su concesión y de retirada del mismo en caso de incumplimiento de aquéllas por parte de las empresas, todo ello en virtud de lo previsto en el artículo 50.3 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El distintivo no premia acciones de carácter puntual, ya que los Organismos públicos encargados de ello controlarán que las empresas que lo han obtenido, mantengan la aplicación de las políticas de fomento de la igualdad. Entre los aspectos más relevantes a tener en cuenta para la concesión del distintivo se encuentran la participación equilibrada entre mujeres y hombres en los ámbitos de toma de decisión, y el acceso a los puestos de mayor responsabilidad, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los grupos y categorías profesionales, la adopción de planes de igualdad u otras medidas innovadoras de fomento de la igualdad, así como la publicidad no sexista de los productos o servicios de la empresa.

Asimismo, se valorará el establecimiento de criterios y sistemas de remuneración y clasificación profesional actualizados que permitan valorar equitativamente los trabajos desempeñados por mujeres y por hombres, y eliminar los efectos perversos de la aplicación de criterios «comunes» en su denominación, que pueden estar arrastrando desde hace décadas una apreciación sesgada del valor de los trabajos desde la perspectiva de género.

Igualmente, entre los aspectos de mayor relevancia en la valoración para la concesión del distintivo empresarial en materia de igualdad, se incluyen las actuaciones tendentes a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional de todas las personas, estableciendo objetivos generales y articulando medidas flexibles que permitan su adaptación a la diversidad de necesidades, situaciones y carencias que se puedan presentar en el personal de las empresas.



7.- IGUALDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO

7.- IGUALDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO

a) Normativa aplicable.

Atendida la especial trascendencia que el principio de igualdad tiene en lo tocante al acceso al empleo, la formación y la promoción profesional y las condiciones de trabajo, el artículo 51 de la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres enumera unos criterios de actuación de las Administraciones públicas en materia de empleo público, que se extienden a:

- a) 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 en el desarrollo de la carrera profesional.
- b) Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin menoscabo de la promoción profesional.
- c) Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.
- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.
- e) Establecer medidas efectivas de protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- f) Establecer medidas efectivas para eliminar cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por razón de sexo.
- g) Evaluar periódicamente la efectividad del principio de igualdad en sus respectivos ámbitos de actuación.

Con independencia de dichos criterios, se establece directamente una serie de medidas que son las siguientes:

1.- En el nombramiento de las personas titulares de los Órganos directivos de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, el Gobierno debe atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres. Cabe recordar que, a los efectos de la Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen el 60 por ciento ni sean menos del 40 por ciento (Disposición adicional primera).

2.- Tanto los Tribunales y Órganos de selección del personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, como la representación de la misma en las Comisiones de Valoración de Méritos para la provisión de puestos de trabajo, responderán al principio de composición equilibrada, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas (artículo 53).

3.- La aprobación de convocatorias de pruebas selectivas deberá acompañarse de un informe de impacto de género, salvo en caso de urgencia y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo (artículo 55). Por su parte, las bases de los concursos para la provisión de puestos de trabajo computarán, a efectos de valoración del trabajo desarrollado y de los correspondientes méritos, el tiempo que las personas candidatas hayan permanecido en las situaciones que el artículo 56 configura con el fin de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (artículo 57).

4.- Los nombramientos que a la Administración General del Estado y los Organismos públicos vinculados o dependientes de ella corresponda efectuar en los consejos de administración de las empresas en cuyo capital participen, observarán el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres. Las representaciones que se designen en órganos colegiados, comités de personas expertas, comités consultivos nacionales o internacionales se ajustarán también al mismo principio, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas (artículo 54).

5.- En todo caso, serán de aplicación las medidas que la Ley establece específicamente en lo relativo a permisos y beneficios de protección a la maternidad y paternidad y la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (artículo 56), licencia por riesgo durante el embarazo y lactancia (artículo 58) y vacaciones cuando coincidan con una incapacidad temporal derivada del embarazo, parto o lactancia natural o con el permiso de maternidad o su ampliación por lactancia (artículo 59).

6.- En materia de formación, se contemplan de forma particular las siguientes medidas:

- La inclusión en las pruebas de acceso al empleo público de materias relativas al principio de igualdad entre mujeres y hombres y su aplicación en los diversos ámbitos de la Función Pública (artículo 61.1).
- La impartición de cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género (artículo 61.2).
- El otorgamiento de preferencia durante un año en la adjudicación de plazas para participar en cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes de los permisos de maternidad o paternidad o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención de personas mayores dependientes o personas con discapacidad (artículo 60.1).
- La reserva de al menos un 40 por ciento de las plazas incluidas en las convocatorias de cursos de formación, para su adjudicación con base en criterios tendentes a facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos en la Administración General del Estado (artículo 60.2).

Se exponen a continuación las actuaciones abordadas durante el año 2009 en relación con estas materias.

b) Actuaciones.

b.1) Principio de presencia equilibrada.

En los siguientes cuadros se expresa el número total de personal laboral y funcionario adscrito al Departamento con datos desagregados por sexo, desde el punto de vista de niveles o categorías de los trabajadores.

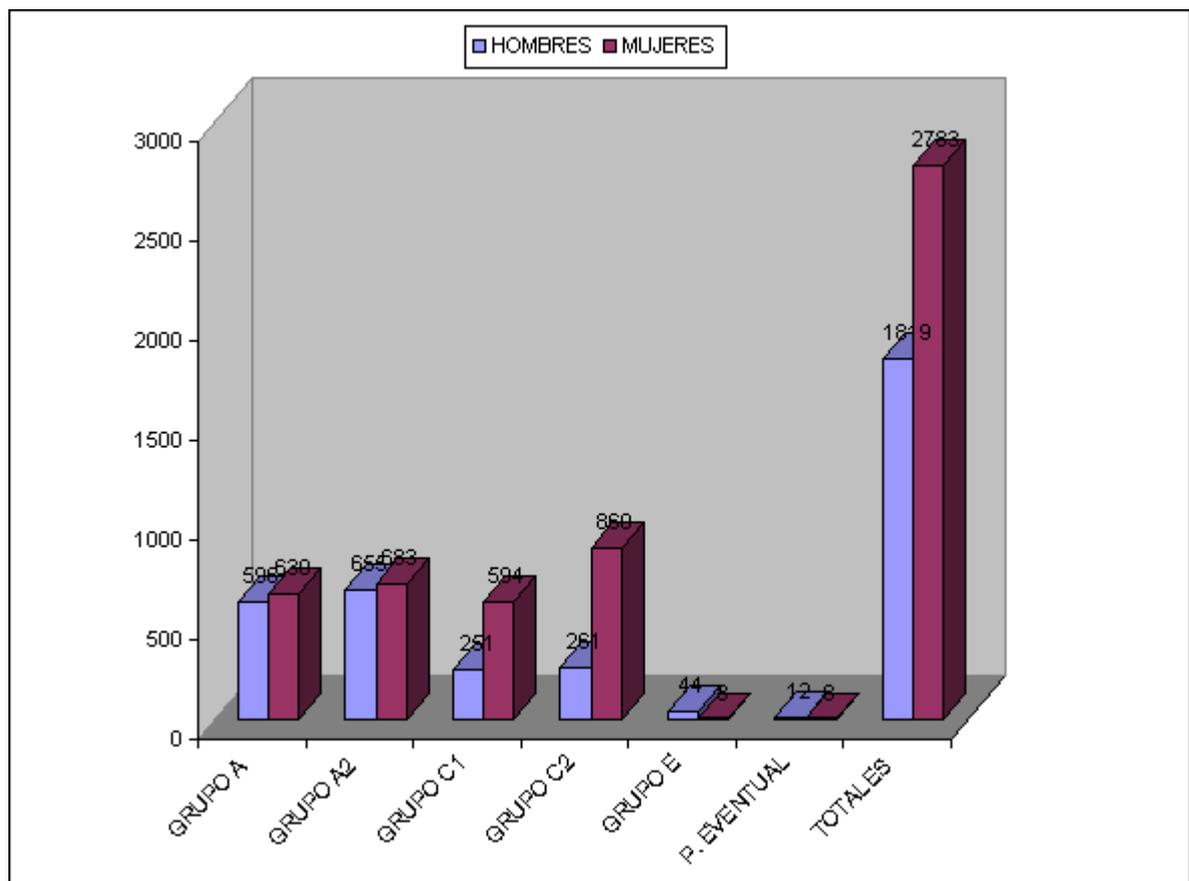
Datos de la Subdirección General de Recursos Humanos sobre plantilla de personal funcionario, en función de Nivel de Complemento de Destino, desagregados por sexo

Grupo	Nivel	Mujeres	Hombres	% Mujeres
A	30	29	46	38,67
	29	23	55	29,49
	28	222	257	46,35
	27	231	165	58,33
	26	125	73	63,13
	TOTAL	630	596	51,39
A2	26	117	105	52,70
	25	4	2	66,67
	24	55	48	53,40
	23	452	471	48,97
	22	32	16	66,67
	20	12	7	63,16
	18	11	6	64,71
TOTAL	683	655	51,05	
C1	24	7	1	87,50
	22	217	119	64,58
	20	17	10	62,96
	19	1	1	50,00
	18	140	49	74,07
	17	11	6	64,71
	16	145	45	76,32
	15	56	20	73,68
	TOTAL	594	251	70,30
C2	22	1	2	33,33
	20	1	3	25,00
	19		1	0,00
	18	366	101	78,37
	17	33	3	91,67
	16	128	18	87,67
	15	311	114	73,18
	14	20	18	52,63
	12		1	0,00
	TOTAL	860	261	76,72
E	14		1	0,00
	13	8	40	16,67
	12		3	0,00
	TOTAL	8	44	15,38

Grupo	Nivel	Mujeres	Hombres	% Mujeres
P. Eventual	30	2	9	18,18
	28	1		100,00
	27	1	1	50,00
	24		1	0,00
	22	2		100,00
	18	1		100,00
	17	1	1	50,00
	TOTAL		8	12

	Mujeres	Hombres	% Mujeres
TOTAL	2.783	1.819	60,47

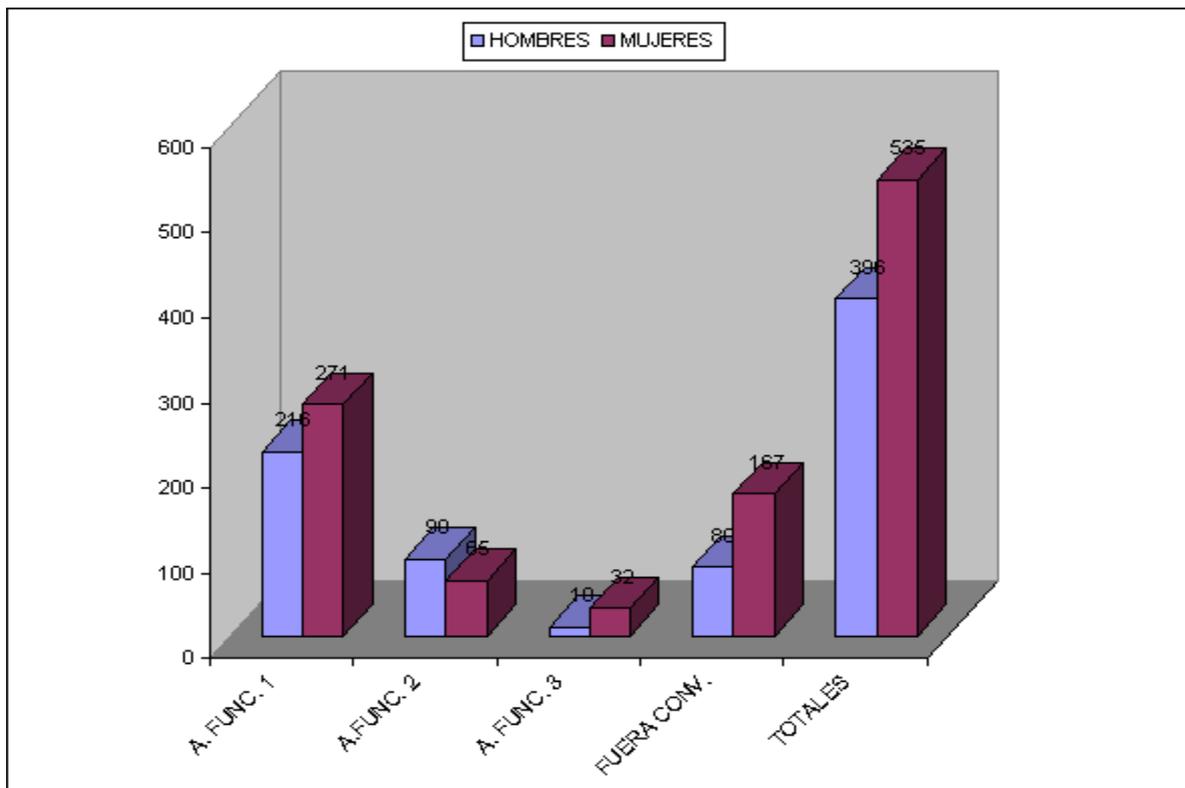
Datos de la Subdirección General de Recursos Humanos sobre distribución de personal funcionario por sexo y grupo



Datos de la Subdirección General de Recursos Humanos sobre plantilla de personal laboral, en función del Área Funcional y Grupo Profesional, desagregados por sexo

Grupo	Grupo	Mujeres	Hombres	% mujeres
Area Funcional 1 Gestión y Servicios	1	38	26	59,38
	2	5	7	41,67
	3	23	38	37,70
	4	102	58	63,75
	5	103	87	54,21
	TOTAL	271	216	55,65
Area Funcional 2 Actividades Técnicas y Profesionales	1	0	2	0,00
	2	0	2	0,00
	3	10	62	13,89
	4	5	17	22,73
	5	50	7	87,72
	TOTAL	65	90	41,94
Area Funcional 3 Actividades Específicas	1	3	9	50,00
	2	29	7	80,56
	3	0	0	
	4	0	0	
	5	0	0	
	TOTAL	32	10	76,19
Fuera Convenio		167	80	67,61
	TOTAL	167	80	67,61
TOTAL		535	396	57,47

Datos de la Subdirección General de Recursos Humanos sobre distribución de personal laboral por sexo y grupo



Datos de la Subdirección General de Recursos Humanos de la plantilla, desde el punto de vista de su ubicación, desagregados por sexo

	Funcionario		Laboral		Total		%
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Mujeres
Secretaría del Ministro	3	5			3	5	62,50
Gabinete del Ministro	11	23	6	5	17	28	62,22
Secretaría de Estado de la Seguridad Social	50	83	2	0	52	83	61,48
Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración	89	181	58	135	147	316	68,25
Subsecretaría de Trabajo e Inmigración	36	52	8	6	44	58	56,86
Secretaría General Técnica	63	178	2	5	65	183	73,79
Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social	47	78	1	5	48	83	63,36
Dirección General de Servicios	122	213	143	94	265	307	53,67
Secretaría General de Empleo	72	138	8	22	80	160	66,67
Gabinete para el Diálogo Social	1				1		0,00
Servicios Periféricos	1270	1795	95	88	1365	1883	57,97
Consejerías de Trabajo e Inmigración	74	58	73	175	147	233	61,32
TOTALES	1.838	2.804	396	535	2234	3339	59,91

Datos de la Subdirección General de Ordenación y Desarrollo de los Recursos Humanos de los Organismos Autónomos y de la Seguridad Social

Instituto Nacional de la Seguridad Social – INSS						
Clase Personal	NCD o Grupo Profesional	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
FUNCIONARIOS	12	1	1	2	50,00	50,00
	13	64	3	67	95,52	4,48
	14	764	1.661	2.425	31,51	68,49
	15	636	1.535	2.171	29,30	70,70
	16	139	200	339	41,00	59,00
	17	735	1.591	2.326	31,60	68,40
	18	730	1.200	1.930	37,82	62,18
	20	160	85	245	65,31	34,69
	21	41	9	50	82,00	18,00
	22	399	402	801	49,81	50,19
	24	80	134	214	37,38	62,62
	25	14	8	22	63,64	36,36
	26	355	601	956	37,13	62,87
	27	80	87	167	47,90	52,10
	28	47	33	80	58,75	41,25
	29	18	10	28	64,29	35,71
30	12	6	18	66,67	33,33	
Total Funcionarios		4.275	7.566	11.841	36,10	63,90
LABORALES	G1	4	4	8	50,00	50,00
	G2	13	31	44	29,55	70,45
	G3	53	6	59	89,83	10,17
	G4	81	56	137	59,12	40,88
	G5	264	194	458	57,64	42,36
	Fuera Convenio	4	14	18	22,22	77,78
Total Laborales		419	305	724	57,87	42,13
TOTAL I.N.S.S		4.694	7.871	12.565	37,36	62,64

Tesorería General de la Seguridad Social						
Clase Personal	NCD o Grupo Profesional	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
FUNCIONARIOS	13	28		28	100,00	
	14	470	1.164	1.634	28,76	71,24
	15	455	1.107	1.562	29,13	70,87
	16	98	135	233	42,06	57,94
	17	1.410	2.703	4.113	34,28	65,72
	18	1.186	1.353	2.539	46,71	53,29
	20		1	1		100,00
	22	536	487	1.023	52,39	47,61
	23		1	1		100,00
	24	390	288	678	57,52	42,48
	25	14	8	22	63,64	36,36
	26	174	161	335	51,94	48,06
	27	54	42	96	56,25	43,75
	28	41	50	91	45,05	54,95
	29	23	11	34	67,65	32,35
	30	17	6	23	73,91	26,09
		EN PRACTICAS	7	4	11	63,64
Total Funcionarios		4.903	7.521	12.424	39,46	60,54
LABORALES	G1		1	1		100,00
	G2	13	12	25	52,00	48,00
	G3	208	87	295	70,51	29,49
	G4	141	118	259	54,44	45,56
	G5	299	194	493	60,65	39,35
		FUERA CONVENIO	13	10	23	56,52
Total Laborales		674	422	1.096	61,50	38,50
TOTAL T.G.S.S.		5.577	7.943	13.520	41,25	58,75

Instituto Social de la Marina -ISM-						
Clase Personal	NCD o Grupo Profesional	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
FUNCIONARIOS	13	21	19	40	52,50	47,50
	14	85	181	266	31,95	68,05
	15	42	112	154	27,27	72,73
	16	11	23	34	32,35	67,65
	17	72	104	176	40,91	59,09
	18	54	97	151	35,76	64,24
	20	24	14	38	63,16	36,84
	22	63	68	131	48,09	51,91
	24	25	13	38	65,79	34,21
	26	23	26	49	46,94	53,06
	27	4	3	7	57,14	42,86
	28	21	7	28	75,00	25,00
	29	5	3	8	62,50	37,50
	30	2	2	4	50,00	50,00
Total Funcionarios		452	672	1.124	40,21	59,79
LABORALES	G1	33	10	43	76,74	23,26
	G2	10	45	55	18,18	81,82
	G3	12	5	17	70,59	29,41
	G4	13	72	85	15,29	84,71
	G5	54	43	97	55,67	44,33
	FUERA CONVENIO	142	59	201	70,65	29,35
Total Laborales		264	234	498	53,01	46,99
TOTAL I.S.M.		716	906	1.622	44,14	55,86

Dirección del Servicio Jurídico de la Administración de la Seguridad Social						
Clase Personal	NCD o Grupo Profesional	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
FUNCIONARIOS	14		1	1		100,00
	15	1	1	2	50,00	50,00
	16	4	1	5	80,00	20,00
	18		2	2		100,00
	22		2	2		100,00
	24	3		3	100,00	
	26		1	1		100,00
	28	3	5	8	37,50	62,50
	29	2	1	3	66,67	33,33
	30		1	1		100,00
Total Funcionarios		13	15	28	46,43	53,57
TOTAL SERVICIO JURÍDICO		13	15	28	46,43	53,57

Intervención General de la Seguridad Social						
Clase Personal	NCD o Grupo Profesional	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
FUNCIONARIOS	14	77	217	294	26,19	73,81
	15	111	214	325	34,15	65,85
	16	57	60	117	48,72	51,28
	17		2	2		100,00
	18	154	250	404	38,12	61,88
	22	121	102	223	54,26	45,74
	24	135	227	362	37,29	62,71
	26	32	25	57	56,14	43,86
	27	43	46	89	48,31	51,69
	28	20	28	48	41,67	58,33
	29	8	4	12	66,67	33,33
	30	3	4	7	42,86	57,14
Total Funcionarios		761	1.179	1.940	39,23	60,77
TOTAL INTERVENCIÓN		761	1.179	1.940	39,23	60,77

Gerencia de Informática de la Seguridad Social						
Clase Personal	NCD o Grupo Profesional	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
FUNCIONARIOS	13	4		4	100,00	
	14	6	4	10	60,00	40,00
	15	1	1	2	50,00	50,00
	16	122	46	168	72,62	27,38
	17	40	26	66	60,61	39,39
	18	205	86	291	70,45	29,55
	20	45	26	71	63,38	36,62
	22	162	63	225	72,00	28,00
	24	34	21	55	61,82	38,18
	26	135	69	204	66,18	33,82
	27	10	2	12	83,33	16,67
	28	18	11	29	62,07	37,93
	29	11	2	13	84,62	15,38
	30	1		1	100,00	
Total Funcionarios		794	357	1.151	68,98	31,02
LABORALES	G1	1		1	100,00	
	G2	2	2	4	50,00	50,00
	G3	6	1	7	85,71	14,29
	G4	3		3	100,00	
	G5	11	1	12	91,67	8,33
Total Laborales		23	4	27	85,19	14,81
TOTAL GERENCIA		817	361	1.178	69,35	30,65

Servicio Público de Empleo Estatal						
Clase Personal	NCD o Grupo Profesional	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
Contratados Administrativos		6	2	8	75,00	25,00
FUNCIONARIOS	13	36	2	38	94,74	5,26
	14	204	432	636	32,08	67,92
	15	519	1.515	2.034	25,52	74,48
	16	98	220	318	30,82	69,18
	17	680	1.452	2.132	31,89	68,11
	18	109	244	353	30,88	69,12
	19	6	4	10	60,00	40,00
	20	291	607	898	32,41	67,59
	22	602	678	1.280	47,03	52,97
	23	35	28	63	55,56	44,44
	24	234	201	435	53,79	46,21
	25	182	164	346	52,60	47,40
	26	80	60	140	57,14	42,86
	27	38	8	46	82,61	17,39
	28	25	14	39	64,10	35,90
	29	8	3	11	72,73	27,27
30	7	2	9	77,78	22,22	
Total Funcionarios		3.154	5.634	8.788	35,89	64,11
LABORALES	G1	117	280	397	29,47	70,53
	G2	67	152	219	30,59	69,41
	G3	87	100	187	46,52	53,48
	G4	104	289	393	26,46	73,54
	G5	71	62	133	53,38	46,62
	Fuera Convenio	4	1	5	80,00	20,00
Total Laborales		450	884	1.334	33,73	66,27
TOTAL SPEE		3.610	6.520	10.130	35,64	64,36

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo						
Clase Personal	NCD o Grupo Profesional	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
FUNCIONARIOS	13	5	3	8	62,50	37,50
	14	5	9	14	35,71	64,29
	15		4	4		100,00
	16	25	31	56	44,64	55,36
	17	1	1	2	50,00	50,00
	18	18	45	63	28,57	71,43
	19	1		1	100,00	
	20	5	17	22	22,73	77,27
	22	15	21	36	41,67	58,33
	24	23	32	55	41,82	58,18
	26	39	41	80	48,75	51,25
	27	17	20	37	45,95	54,05
	28	23	12	35	65,71	34,29
	29	9	4	13	69,23	30,77
	30	1	1	2	50,00	50,00
Total Funcionarios		187	241	428	43,69	56,31
LABORALES	G1	2	3	5	40,00	60,00
	G2	1	2	3	33,33	66,67
	G3	20	2	22	90,91	9,09
	G4	6	7	13	46,15	53,85
	G5	11	8	19	57,89	42,11
Total Laborales		40	22	62	64,52	35,48
TOTAL INSHT		227	263	490	46,33	53,67

Fondo de Garantía Salarial						
Clase Personal	NCD o Grupo Profesional	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
FUNCIONARIOS	13	2	1	3	66,67	33,33
	14	23	39	62	37,10	62,90
	15	2	2	4	50,00	50,00
	16	36	64	100	36,00	64,00
	18	16	44	60	26,67	73,33
	20	4	21	25	16,00	84,00
	22	5	8	13	38,46	61,54
	24	2	5	7	28,57	71,43
	26	74	48	122	60,66	39,34
	27		4	4		100,00
	28	3	2	5	60,00	40,00
	29	1		1	100,00	0,00
	30	1		1	100,00	0,00
Total Funcionarios		169	238	407	41,52	58,48
LABORALES	G1		1	1		100,00
	G3	4	1	5	80,00	20,00
	G4	1	2	3	33,33	66,67
	G5	5	4	9	55,56	44,44
Total Laborales		10	8	18	55,56	44,44
TOTAL FOGASA		179	246	425	42,12	57,88

Personal Funcionario					
Grupo/Subgrupo	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
A1	1.368	1.402	2.770	49,39	50,61
A2	2.202	2.477	4.679	47,06	52,94
C1	5.580	7.734	13.314	41,91	58,09
C2	5.350	11.780	17.130	31,23	68,77
E	208	30	238	87,39	12,61
Total Funcionarios	14.708	23.423	38.131	38,57	61,43

Personal Laboral					
Grupo/Subgrupo	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
G1	157	299	456	34,43	65,57
G2	106	244	350	30,29	69,71
G3	390	202	592	65,88	34,12
G4	349	544	893	39,08	60,92
G5	715	506	1.221	58,56	41,44
FUERA CONVENIO	163	84	247	65,99	34,01
Total Laborales	1.880	1.879	3.759	50,01	49,99

	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
Total Funcionarios	14.708	23.423	38.131	38,57	61,43
Total Laborales	1.880	1.879	3.759	50,01	49,99
TOTAL GENERAL	16.594	25.304	41.898	39,61	60,39

Algunos centros presentan características que se desvían de los datos estadísticos generales, en este caso a favor de las mujeres. Así la Dirección del Servicio Jurídico de la Administración de la Seguridad Social tiene el 61,53% de los niveles pre-directivos y directivos de este centro asignados a mujeres.

Destaca también una mejoría en relación con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de los órganos directivos dependientes de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social en la que se han incrementado los nombramientos de mujeres, conforme al Objetivo 1 "aumentar la participación de las mujeres en los puestos de representación y decisión política para alcanzar una composición equilibrada entre mujeres y hombres", y objetivo 2 "incrementar la participación de las mujeres en los puestos de representación y dirección de la administración del Estado" del Eje 1 del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011.

b.2) Convocatorias de pruebas selectivas.

En estas convocatorias se ha tenido en cuenta el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de los Tribunales:

	Hombres	Mujeres	Total
Miembros de tribunales de selección de personal de los Organismos Autónomos	12	12	24
Miembros de tribunales de selección de personal de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social	11	13	24

En el proceso selectivo para el ingreso en el Cuerpo Superior de Letrados de la Administración de la Seguridad Social, en el tribunal calificador ha existido presencia equilibrada de hombres y mujeres, siendo los porcentajes del 50%.

En general, todos los Centros directivos y Organismos del Departamento respetan en la composición de los órganos de selección la composición equilibrada.

Procesos selectivos del Ministerio de Trabajo e Inmigración. Convocatorias 2008

Subgrupo	Cuerpos	Forma de acceso libre			
		Aprobados			
		Total	M	H	% M
A1	Cuerpo Superior de Letrados de la Administración de la Seguridad Social (acceso libre).	5	5	0	100%
A1	Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social (acceso libre).	39	30	9	76,92%
A1	Cuerpo Superior de Intervención y Contabilidad de la Administración de la Seguridad Social.	13	11	2	84,61%
A1	Cuerpo Superior de Técnicos de la Administración de la Seguridad Social.	17	14	3	82,35%
A1	Escala Técnica de Gestión de Organismos Autónomos (consolidación de empleo).	7	5	2	71,42%
A2	Cuerpo de Subinspectores de Empleo y Seguridad Social (acceso libre).	42	29	13	69,04%
A2	Cuerpo de Gestión de la Administración de la Seguridad Social.	50	31	19	62%
A2	Cuerpo de Gestión de la Administración de la Seguridad Social (auditoria y contabilidad).	22	15	7	68,18%
A2	Programadores de Informática de la Administración de la Seguridad Social.	10	1	9	10%

b.3) Conciliación de la vida personal, familiar y laboral en el ámbito del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

La conciliación de la vida personal, laboral y familiar, se concibe como una herramienta necesaria para hacer frente a los cambios de la realidad social. Para ello se establecen una serie de medidas como: permisos por razones familiares, de atención a la familia y personas dependientes, y la creación de un entorno laboral que no ponga obstáculos a la hora de armonizar la responsabilidad laboral y la vida familiar y personal de mujeres y hombres.

A continuación se exponen las medidas adoptadas por el Ministerio de Trabajo e Inmigración para contribuir al avance en la igualdad de oportunidades entre sus empleados y empleadas, dando cumplimiento al Capítulo III del Título V de la Ley.

Datos de la Subdirección General de Recursos Humanos

	2008					2009				
	Personal Funcionario		Personal Laboral		TOTAL	Personal Funcionario		Personal Laboral		TOTAL
	H	M	H	M		H	M	H	M	
Permiso de Paternidad	7		2		9	4				4
Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia		17			17		8			8
Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural							3		1	4
Permisos en supuestos de adopciones Internacionales	1		1		2					
Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años	1	3			4	1	3			4
Reducción de jornada por razón de guarda legal							3			3
Flexibilidad de dos horas para personas con hijos con discapacidad para que coincidan los horarios con aquellos centros en los que el hijo reciba atención						1	1			2
Reducción 50% jornada por enfermedad familiar grave		2			2		1			1

Este Ministerio promueve la conciliación de sus empleados principalmente a través de dos medidas de amplio calado:

- Pone a disposición de sus empleados una Escuela de Educación Infantil de primer ciclo, 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.
- Escuela de Verano. Con el objetivo de favorecer la conciliación y facilitar la asistencia al trabajo durante las vacaciones escolares. Gracias a esta medida se ha reducido el número de permisos sin sueldo que solicitaban, especialmente las mujeres, durante los meses estivales.

El objetivo es favorecer que la mujer trabajadora no pierda ninguna oportunidad por tener hijos a su cargo, eliminando y corrigiendo en el Departamento toda forma de discriminación por razón de sexo.

El presupuesto para la Escuela de Educación Infantil para el año 2010 asciende a 275.000 € y se ha incluido en los presupuestos una previsión de 233.500 € para las actividades de la Escuela de verano y vacaciones de los hijos e hijas de los empleados/as públicos/as.

La Escuela permanece abierta todo el año, de 9 a 16 horas, siendo opcional la asistencia de 8 a 18 horas, con servicio de comedor incluido, y a ella pueden acudir todos los hijos de empleados del Ministerio de Trabajo e Inmigración cuyas edades estén comprendidas entre los cero y los tres años.

Las actividades de verano se planifican acorde con el calendario escolar, y están destinadas a todos los empleados que tengan hijos de entre tres y doce años.

También se ha puesto a disposición de los empleados a través de la Intranet del Ministerio un enlace con la Comunidad de Padres, sitio web en el que se proporciona a los usuarios de la Escuela Infantil información sobre temas tan variados como: búsqueda de colegio, ayudas y trámites, higiene, alimentación, salud, educación infantil, entorno y accesorios, biblioteca infantil (0-3 años), teatro infantil, etc.

En aquellas materias que hacen referencia a protección de la maternidad y paternidad, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, licencias durante el embarazo y lactancia y vacaciones cuando coinciden con una incapacidad temporal derivada de embarazo, parto o lactancia natural o con el permiso de maternidad o su ampliación por lactancia, se ha aplicado estrictamente el Plan Concilia, sin que se haya producido restricción alguna en los derechos de los empleados/as.

Posibilitar el acceso a una guardería cerca del lugar de trabajo, o unas actividades de verano ayudan a que las mujeres trabajadoras puedan acceder con mayor facilidad a puestos de mayor responsabilidad, sabiendo que este Ministerio proporciona a sus hijos unas actividades educativas de calidad, cerca de su centro de trabajo

Las dos iniciativas son muy valoradas en este Departamento, existiendo una gran demanda, incluso de antiguas empleadas de este Ministerio.

También se pretende que el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres esté presente en cada convocatoria de Acción Social a la hora de elaborar las Bases.

Los datos de los empleados de este Departamento beneficiarios de algún tipo de ayuda de acción social, desagregados por sexo, han sido los siguientes:

	Hombres	Mujeres	Total
Efectivos Ministerio (Departamento)	2.216	3.240	5.456
Beneficiarios de Ayudas de Acción Social	1.170	1.916	3.086

Por su parte, la Subdirección General de Recursos Humanos y Materiales de la Tesorería General de la Seguridad Social fomenta la adopción de buenas prácticas de organización del tiempo, medidas de conciliación flexibles y adaptadas a las necesidades del personal, apoyando la introducción de normas sobre permisos y relaciones laborales que faciliten la corresponsabilidad.

En la Sección Provincial de Recursos Humanos de la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social de Valencia se está llevando a cabo una experiencia piloto. Se ha modificado la denominación por la de Sección Provincial de "Recursos humanos e igualdad de género", con el fin de impulsar las medidas de conciliación, y realizar el seguimiento de estadísticas que incluyan la variable de sexo en las encuestas y recogidas de datos, con ello se pretende incluir como factor de análisis y como elemento de valoración en materia de personal la perspectiva de género.

b.4) Formación para la igualdad.

En materia de formación para la igualdad, se han llevado a cabo numerosas iniciativas por parte de los distintos organismos del Ministerio, bien introduciendo temas sobre igualdad en las pruebas de acceso, o bien realizando cursos, jornadas, etc, de formación dirigidas a las/los profesionales de la Administración.

I) Acceso a la Función Pública:

Todas las convocatorias del Departamento contienen referencia expresa al principio de igualdad e incluyen un tema específico sobre la igualdad de género, con ello se pretende conseguir formación en materia de igualdad desde el inicio de la actividad.

En los temarios publicados de las oposiciones convocadas en el Ministerio de Trabajo e Inmigración durante el año 2009 se han incluido los siguientes temas:

- Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.
Orden TIN/1130/2009 de 29 de abril.
Tema 46: La igualdad de género en la Administración Pública. Políticas de Igualdad de Género. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Políticas contra la violencia de género. La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

La Ley 39/2006, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

- Cuerpo de Subinspectores de Empleo y Seguridad Social.
Orden TIN/1131/2009 de 29 de abril.
Tema 18. La igualdad de género en la Administración Pública. El Plan para igualdad de género en la Administración General del Estado. Medidas para promover y favorecer la igualdad de género en el acceso al empleo y en la promoción profesional. Otros aspectos y medidas para promover el valor de igualdad. Mención a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género. La Ley 39/2006, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.
- Escala Técnica de Gestión de Organismos Autónomos (grupo A1).
Orden APU/495/2008, de 20 de febrero.
Tema 19. Políticas de Igualdad de Género. Normativa vigente.
- Escala de Gestión de Organismos Autónomos (grupo A2).
Orden APU/495/2008, de 20 de febrero.
Tema 14: Políticas de Igualdad de Género. Normativa vigente.

II) Formación Continua:

En todas las áreas con competencia en convocatoria de cursos se han impartido durante el año 2009 cursos de formación en materia de igualdad de género.

Con cargo a los fondos del Plan de Formación, la Dirección General de Servicios ha programado el curso "La Igualdad de Género", en el cual se incluyeron los siguientes puntos:

- La igualdad como principio y como valor.
- La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- La imagen y la educación de la mujer.
- Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y acciones positivas.
- Políticas institucionales para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- El enfoque de género. Género y los roles de género. Los estereotipos y prejuicios. Las buenas prácticas de género.
- Incorporación de un uso igualitario del lenguaje y las imágenes. Los ámbitos de discriminación: familia, mercado de trabajo, lenguaje, medios de comunicación.

Los objetivos del curso han sido dar a conocer los canales y herramientas de fomento y sensibilización en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, comprender la evolución histórica de la imagen y educación de la mujer, identificar los ámbitos de discriminación, así como las estrategias para detectarla y prevenirla, concienciar sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la elaboración de acciones positivas.

Durante el año 2009 se han ofrecido dos ediciones (en Madrid y en Segovia) de 25 horas de duración, destinándose para su organización 21.001,48 euros.

Datos de la Subdirección General de Recursos Humanos sobre trabajadores que han recibido formación

Hombres	Mujeres	Total
390	925	1.315

Datos de la Subdirección General de Ordenación y Desarrollo de los Recursos Humanos de los Organismos Autónomos y de la Seguridad Social sobre trabajadores que han recibido formación

Entidad/Organismo	Mujeres	Hombres	Total
Instituto Nacional de la S.S	72	43	115
Tesorería General de la S.S.	51	23	74
Instituto Social de la Marina	20	6	26
Fondo Garantía Salarial	102	101	203
Servicio Público de Empleo Estatal	40	48	88
TOTAL . . .	285	221	506

En el Fondo de Garantía Salarial se realizó del 14 al 16 de septiembre de 2009, el curso "Perspectiva de género en las políticas públicas", con una inversión de 2.310,00 €, con el objetivo de sensibilizar al personal del organismo para trabajar en clave de género. Asistieron a él 14 personas (9 mujeres y 5 hombres).

En el Servicio Público de Empleo Estatal se han realizado los siguientes cursos:

- "Igualdad y Violencia de Género", del cual han tenido lugar 9 jornadas celebradas en los Servicios Centrales y en las Direcciones Provinciales de Baleares (2), Ceuta, La Rioja (2), Palencia (2) y León, con un coste total de 5.004 €.
- "Curso de Prevención de Riesgos Psicosociales", con dos jornadas en los Servicios Centrales del Servicio Público de Empleo Estatal y una en la Dirección Provincial de Pontevedra. Para ello fueron destinados 6.420 €.

Estos cursos están dirigidos a divulgar y fomentar entre el personal del Servicio Público de Empleo Estatal, conocimientos básicos de legislación y habilidades personales requeridas en situaciones de violencia de género.

En la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, se han programado durante 2009, 9 cursos sobre la Ley 3/2007, para concienciar a los participantes de la necesidad de promover políticas de igualdad y analizar las medidas que se han adoptado para el logro de las mismas, así como la adquisición de conocimientos sobre aspectos básicos de la nueva normativa y su incidencia en la actividad del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Los cursos impartidos por un monitor adscrito al Instituto Nacional de la Seguridad Social y 6 monitores ajenos, correspondientes a otros Organismos y a la Fundación Mujeres, han tenido un coste total de 13.900 € y a ellos han acudido 118 alumnos de distintas Direcciones provinciales y también de los Servicios centrales del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

En los cursos se ha utilizado el manual de sensibilización y formación continua en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, para personal de la Administración Pública del Instituto de la Mujer.

También se ha desarrollado un curso sobre protección y recursos contra la violencia de género, impartido en los servicios centrales del Instituto Nacional de la Seguridad Social por un monitor de la unidad contra la violencia de género, con la asistencia de 20 alumnos y un coste de 1.500 euros.

Por su parte el Instituto Nacional de Seguridad Social va a mantener y potenciar la formación en igualdad de género y contra la violencia de género tanto a nivel centralizado como en las distintas zonas básicas o centros de gestión, y en las modalidades presencial y on-line.

En el Instituto Social de la Marina se celebró del 16 al 19 de junio el curso "Igualdad y violencia de género" de 25 horas de duración y ofertado a todo el personal. Aún siendo voluntario, se intenta que sea seguido por el mayor número posible de empleados. Entre los asistentes hay actualmente mayor número de mujeres.

Los cursos impartidos por 6 ponentes, expertos en temas de violencia, tienen un presupuesto de 17.000 euros.

El objetivo es dar a conocer la regulación normativa sobre igualdad y violencia de género existente en nuestro país, ofrecer herramientas personales que favorezcan la autoestima como elemento fundamental para evitar situaciones de dominio, desigualdad o violencia, e informar sobre los recursos existentes para la atención a víctimas de violencia.

Además de continuar con los cursos referidos, se plantea, como objetivo para el año 2010, introducir un módulo transversal en todos los cursos sobre la igualdad.

Desde el Instituto Social de la Marina, la valoración es altamente satisfactoria, tanto por la opinión mostrada por los asistentes como por la demanda y buena acogida que este tipo de acciones formativas ha tenido entre los trabajadores. Resaltando la alta participación de las mujeres, en general, en todas acciones formativas, en un porcentaje claramente superior al de los hombres. En las encuestas realizadas en los últimos años, tanto por los ponentes como por los participantes, en una escala del 1 al 5, la media de valoración del curso se sitúa entre el 4,2 y el 4,5.

En la Tesorería General de la Seguridad Social, se han incluido en el Plan de Formación 2009-2011, y en los cursos selectivos para los Cuerpos Superiores de la Administración de la Seguridad Social, cursos destinados a concienciar sobre igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Durante el año 2009 se han celebrado 9 cursos.

El Ministerio de Trabajo e Inmigración ha incluido en la convocatoria del Plan de Formación Continua 2010 en la base cuarta la reserva de, al menos, un 40% de las plazas, para las personas que reúnan los requisitos referidos en el artículo 60 de la LOIEMH.

Mediante esta formación en políticas de igualdad se pretende proporcionar conocimientos en el avance democrático y social que supone para la sociedad la Ley Orgánica 3/2007, desvelar comportamientos discriminatorios en las organizaciones y en la vida diaria, y sensibilizar y motivar para trabajar en clave de género.

La valoración global de los cursos es altamente positiva, tanto por el interés manifestado por los participantes como por sus valoraciones. Es objetivo de futuro de este Departamento mantener la formación iniciada, profundizando en aspectos específicos, como lenguaje o violencia de género.

b.5) Salud.

Desde los Servicios de Prevención, mancomunados o ajenos de la Tesorería General de la Seguridad Social, se han realizado 377 reconocimientos médicos específicos ginecológicos y urológicos, dirigidos a las mujeres empleadas en la Tesorería conforme al Objetivo 3 del Plan Estratégico "contribuir a mejorar aspectos específicos de la salud de las mujeres en relación con enfermedades de alta prevalencia, o sensibles al impacto de género" del Eje 7 "Salud". Con ello se pretende mejorar la salud de las empleadas de la Tesorería, a través de la prevención consiguiendo el incremento de la esperanza de vida.

b.6) Violencia por razón de género.

La Dirección General de Servicios del Ministerio de Trabajo e Inmigración, órgano encargado de la tramitación de ayudas de Acción Social, ha incluido este año por primera vez en las Bases la posibilidad de que puedan presentar solicitudes de ayudas las empleadas públicas que hayan obtenido una sentencia judicial firme por violencia de género. Hasta el momento no se ha recibido ninguna solicitud.

b.7) Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 62 de la LOIEMH, la Administración General del Estado negociará con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores un protocolo de actuación que comprenderá, al menos:

- a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los Organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

- b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
- c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

Tras su estudio por parte del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, la Subdirección General de Recursos Humanos y Materiales, y las distintas direcciones provinciales de la Tesorería General de la Seguridad Social, trabajan en la actualidad en la elaboración de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo que asegure una actuación global e integral de todos los servicios implicados en las situaciones de violencia de género, asegurando con ello una mejora en la capacidad de actuación y respuesta ante estas situaciones.

El objetivo de la elaboración de este protocolo es promover y consolidar procedimientos de coordinación intra e interinstitucionales para garantizar una mayor eficacia en la respuesta en el ámbito de la Tesorería General de la Seguridad Social.

b.8) Planes de igualdad.

Uno de los aspectos más importantes introducidos por la LOIEMH lo constituye el establecimiento de un deber específico de negociación de medidas dirigidas a promover la igualdad de oportunidades y de trato en el ámbito laboral y, en su caso de planes de igualdad.

Los planes de igualdad son "un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo" (artículo 46.1). La Ley sugiere ámbitos sobre los que incidir como: el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, retribuciones, formación y reordenación del tiempo de trabajo y prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

Es fundamental identificar los desajustes estructurales, las asimetrías y plantear rectificaciones para corregir los protocolos más sesgados desde la perspectiva de género, para establecer orden y coherencia interna entre las medidas adoptadas y hacer que actúe en conjunto como un Plan, es necesario efectuar previamente un diagnóstico en profundidad.

En el Fondo de Garantía Salarial del Ministerio de Trabajo e Inmigración se ha realizado el diagnóstico y diseño de un Plan de Igualdad de Oportunidades para el citado organismo.

Dentro del objetivo principal de asegurar, en la empresa, un marco de actuación y una herramienta para impulsar la igualdad y la conciliación de la vida familiar, personal y laboral, se distinguen 4 objetivos específicos:

- Realizar un diagnóstico previo que permita conocer la situación actual de la plantilla de FOGASA en relación a la igualdad de oportunidades.

- Diseñar y redactar un plan de igualdad de oportunidades en el que se definan unos objetivos estratégicos y específicos acordes con el diagnóstico previo a las medidas para alcanzar esos objetivos.
- Ejecución e implantación del Plan.
- Evaluación final del plan de igualdad de oportunidades.

El coste total es de 55.000 €, y su elaboración que se llevará a cabo a través de un Servicio de Consultoría, tendrá un plazo de ejecución de 24 semanas.

En definitiva, se pretende poner de relieve las áreas en las que se puedan estar produciendo desigualdades entre mujeres y hombres, y servir de instrumento para conseguir la igualdad, implantando medidas que permitan la conciliación, redundando en generar un mejor clima laboral y obtener una mayor productividad, optimizando los recursos humanos.

Como puede apreciarse son destacables las medidas adoptadas por el Ministerio de Trabajo e Inmigración para regular equilibradamente los procesos selectivos y el acceso al empleo público, los proyectos en materia de formación para la igualdad, el compromiso a la hora de implantar nuevos protocolos de actuación que incluyen la elaboración de Planes de igualdad, etc.



8.- OTRAS MEDIDAS A FAVOR DE LA IGUALDAD

8.- OTRAS MEDIDAS A FAVOR DE LA IGUALDAD

a) Normativa aplicable.

El artículo 14 de la LOIEMH recoge los criterios generales de actuación de los poderes públicos, estableciendo en su apartado 5 la adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Para la prevención de estas situaciones dada la consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, como las mujeres inmigrantes, los poderes públicos podrán adoptar medidas de acción positiva.

b) Actuaciones.

b.1) Centro de Recursos Antidiscriminación (CREADI).

El Centro de Recursos Antidiscriminación (CREADI), es un instrumento de análisis de recursos y difusión de buenas prácticas en el ámbito de la lucha contra el racismo y la xenofobia. Depende de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, y fue creado en el marco del Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia, adscrito a la Dirección General de Integración de los Inmigrantes, como parte de sus competencias en materia de promoción de políticas de igualdad de trato y no discriminación por el origen racial o étnico.

En el conjunto de ámbitos de discriminación se especifica uno por razón de género, constituyendo una de las variables de cruce básicas, facilitando el acercamiento tanto a la documentación como a los servicios disponibles (de atención jurídica, atención psicológica, de información y asesoramiento, de información u otros servicios) en el ámbito provincial y autonómico.

El objetivo es facilitar el acceso a la información sobre discriminación por razón de género a las personas y entidades interesadas.

b.2) Fondo de Apoyo a la Acogida e Integración Social de Inmigrantes.

Relacionado con el artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, este Fondo es un instrumento financiero destinado a apoyar las actuaciones de las Comunidades Autónomas en materia de integración de los inmigrantes. Es un modelo de cooperación entre las distintas Administraciones (central, autonómica y local) destinado a la puesta en marcha de un marco programático de actuación, en tanto que establece principios generales, líneas de intervención y ejes de actuación.

En el marco de cooperación aprobado para el año 2009 se establecen como prioritarias, entre otras:

- Las actuaciones destinadas a facilitar la atención a mujeres víctimas de violencia de género y de trata de personas con fines de explotación sexual.
- El mandato a las Comunidades Autónomas de recoger transversalmente la perspectiva de género en las actuaciones a desarrollar en los distintos Ejes del Plan de Acción.

El noveno de los 12 ejes de actuación en que se estructura el Fondo de Apoyo es el Eje Mujer. En él se establecen las siguientes medidas prioritarias:

- a) Apoyo al acceso normalizado de las mujeres inmigrantes a programas dirigidos a población en general y a programas específicos para mujeres.
- b) 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 con fines de explotación sexual.
- c) Formación de profesionales de servicios de atención a inmigrantes incorporando la perspectiva de género.
- d) Transferencia de conocimientos y buenas prácticas.

El objetivo de estos programas es identificar factores de exclusión y desarrollar mecanismos de integración que garanticen la igualdad de oportunidades de las mujeres inmigrantes, a través de la aplicación transversal de la perspectiva de género en todas las líneas de intervención y actuaciones, es decir, en todos los Ejes de Actuación contemplados en el Fondo de Apoyo.

El presupuesto total del Fondo de Apoyo son 200.000.000 euros, de los cuales corresponden al Eje Mujer, 1.691.226,00 euros. Los programas subvencionados son gestionados por las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales.

Las personas beneficiarias (directas e indirectas) de los programas cofinanciados son principalmente población inmigrante, personal especializado en atención a esta población, y sociedad en general. En la actualidad persisten dificultades para consolidar el enfoque de género transversal en los Planes de Actuación de las Comunidades Autónomas y es intención de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración reforzar el mandato de aplicación transversal de la perspectiva de género.

b.3) Plan de atención y prevención de la violencia de género en población inmigrante 2009-2012.

La Dirección General de Integración de los Inmigrantes, en colaboración con la Delegación Especial del Gobierno para la Violencia de Género, ha participado en la elaboración del Plan de Atención y Prevención de la Violencia de Género en Población Extranjera Inmigrante 2009-2012, en el marco del Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género, así como en el Plan Estratégico Ciudadanía e Integración 2007-2010.

Las principales líneas de actuación del Plan son 5, estructuradas en diversos objetivos:

1. Información:

- objetivo 1: ofrecer información sobre violencia de género en el formato adecuado.
- objetivo 2: crear canales de información adaptados a las circunstancias de la población extranjera.

2. Formación:

- objetivo 1: formar a los profesionales que intervienen en la asistencia a la población.
- objetivo 2: crear material específico sobre violencia de género para desarrollar la formación de profesionales.

3. Sensibilización:

- objetivo 1: acercar a las instituciones y organismos que atienden a la población extranjera las referencias para actuar frente a la violencia de género.
- objetivo 2: realizar campañas y medidas de concienciación sobre la violencia de género en la población inmigrante.

4. Atención adaptada a las circunstancias de las mujeres extranjeras víctimas de violencia de género:

- objetivo 1: adaptar la atención a las características de las mujeres extranjeras que han sufrido violencia de género.
- objetivo 2: aproximar los recursos a la población inmigrante.

5. Medidas estructurales:

- objetivo 1: reformas normativas y desarrollo de recursos que faciliten la implementación del plan, su continuidad y ampliación.
- objetivo 2: crear un espacio de comunicación e intercambio entre las organizaciones de inmigrantes y las organizaciones de mujeres.

Total: 1.281.581, 9 euros

En desarrollo de estas medidas y objetivos se han realizado diversas actividades:

- Planificación de una primera distribución de folletos y tarjetas informativas sobre el 016 por comunidades lingüísticas.
- Financiación de un programa de formación especializada en violencia de género, dirigida al personal técnico y voluntario que interviene con la población inmigrante (desarrollado por la Red Acoge), en el marco de la medida de

sensibilización dirigida a profesionales que trabajan con población inmigrante (trabajadores sociales, servicios jurídicos de entidades, etc).

- Seguimiento de la ejecución de programas financiados en el marco de la medida de acciones de sensibilización dirigido a hombres y mujeres inmigrantes en materia de sensibilización contra la violencia de género.
- Cofinanciación de diversas actuaciones, en el marco de la medida "Colaboración con Comunidades Autónomas y Entidades Locales para desarrollar actuaciones de acompañamiento de las mujeres víctimas."

Los resultados obtenidos con estas actividades han sido los siguientes:

- Cobertura del 10% sobre el total de la población femenina extranjera presente en España en la distribución de folletos y tarjetas informativas sobre el 016 por comunidades lingüísticas.
- Mejora de la formación especializada en violencia de género del personal técnico y voluntariado que interviene con la población inmigrante.
- Ejecución y seguimiento de los programas en el marco de la medida de acciones de sensibilización dirigido a hombres y mujeres inmigrantes en materia de sensibilización contra la violencia de género, a través de la convocatoria de subvenciones a ONG y asociaciones de inmigrantes en el área de integración de inmigrantes, solicitantes de asilo y otras personas con protección internacional:
 - Prevención de la violencia de género (América España Solidaridad y Cooperación).
 - "Salir adelante". Sensibilización contra la violencia doméstica de las mujeres inmigradas (CEPAIM).
 - Igualmente. Prevención de la violencia de género en jóvenes inmigrantes (Federación de Mujeres Progresistas).
 - Prevención y atención a mujeres inmigrantes víctimas de violencia de género (Federación de Mujeres Progresistas).
 - Detección y atención psicosocial precoz de la violencia doméstica contra mujeres inmigrantes (Asociación Salud y Familia).
 - *Escuelas sin racismo*. Actuaciones que incluyen sensibilización sobre cómo viven las hijas e hijos las situaciones de violencia doméstica (Asamblea de Cooperación por la Paz).
- Ejecución de los programas contemplados por las Comunidades Autónomas de Aragón, Asturias, Baleares, Comunidad Valenciana, Canarias, Castilla la Mancha, Extremadura, Galicia, Melilla y Navarra en el marco de la medida b) "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 prostitutas, y víctimas de la trata de personas con fines de explotación sexual", del Eje IX del Fondo de Apoyo a Comunidades Autónomas.

- Ejecución y seguimiento de los programas subvencionados por las Entidades locales del Consell Comarcal del Maresme, Ayuntamiento de Granollers y Ayuntamiento de Ejea de los Caballeros.
- Ejecución y seguimiento de los programas de acogida y atención a mujeres inmigrantes víctimas de violencia de género financiados a través de la convocatoria de subvenciones de Régimen General 2008:
 - Servicio integral de información, asesoramiento y atención a mujeres inmigrantes víctimas de violencia de género (Asociación de Chilen@s en España).
 - Centro de emergencia para mujeres víctimas de violencia de género (MPDL).
 - Acogida. Alojamiento temporal para víctimas de violencia de género (Red Acoge).
 - Programa de atención a las víctimas y prevención de la violencia contra las mujeres (VOMADE).
 - Praxágora. Itinerarios de inserción sociolaboral para mujeres inmigrantes víctimas de violencia (Red Araña).

Igualmente, está prevista la realización de acciones formativas en materia de igualdad y violencia dirigidas a profesionales y voluntariado de las asociaciones de inmigrantes, agentes sociales y ONGs, al personal de los Centros de Estancia Temporal de Inmigrantes y Centros de Acogida, así como la mejora en la coordinación con la Delegación Especial del Gobierno para la Violencia de Género con el fin de dar un impulso a la realización de las medidas contempladas en el Plan Integral.



9.- SEGUIMIENTO DE LA IMPLANTACION DE LA LEY

9.- SEGUIMIENTO DE LA IMPLANTACIÓN DE LA LEY

Se establecen en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres diferentes sistemas de seguimiento de la aplicación de la Ley.

a) El informe periódico.

a.1) Normativa aplicable.

La LOIEMH establece entre sus "principios generales" (artículo 18) la obligación de que el Gobierno elabore un informe periódico sobre el conjunto de sus actuaciones en relación con la efectividad del principio de igualdad entre hombres y mujeres. El citado artículo contempla que reglamentariamente se determinarán los términos que regulen la elaboración de dicho informe. En cumplimiento de este mandato se aprobó el Real Decreto 1729/2007, de 21 de diciembre, que regula la periodicidad, el contenido y el procedimiento de elaboración del informe periódico.

Conforme al artículo 5 del citado Real Decreto, el informe periódico versará sobre los siguientes elementos:

- a) Las actuaciones de la Administración General del Estado y los Organismos públicos vinculados o dependientes de ella, relacionadas con la aplicación de la Ley de Igualdad y, en particular, con la aplicación y desarrollo de las previsiones de los Títulos II, III y V que, por razón de la materia, afecten de manera específica a los distintos Departamentos ministeriales.
- b) El seguimiento de las actuaciones contempladas en el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO), previsto en el artículo 17 de la LOIEMH.
- c) Cualquier otra información sobre medidas adoptadas para la consecución efectiva de la igualdad real entre mujeres y hombres, no incluida en las previsiones anteriores.

Respecto al procedimiento, el Real Decreto señala en su artículo 6 que los Departamentos ministeriales remitirán la información pertinente a la Secretaría General de Políticas de Igualdad durante los meses de enero y julio de cada año.

a.2) Actuaciones.

En lo que respecta al seguimiento de la aplicación de la Ley a través del Informe Periódico, el Ministerio de Trabajo e Inmigración, en aras a asegurar la implantación de los mecanismos precisos para la realización de dicho seguimiento con la mayor eficiencia posible, cumplimenta con regularidad el informe a que se refiere la Ley de Igualdad.

b) La Unidad de Igualdad en el Ministerio de Trabajo e Inmigración.

b.1) Normativa.

Según el artículo 77 de la LOIEMH en todos los Ministerios se encomendará a uno de sus órganos directivos el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las materias de su competencia, y en particular las siguientes:

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

b.2) Actuaciones.

La Secretaría General Técnica fue designada, en virtud de Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de abril de 2007, como la Unidad de Igualdad a la que se encomienda el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

El Real Decreto 1129/2008, de 4 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio, en su artículo 10.1.f) establece que corresponde a la Secretaría General Técnica el desarrollo de las funciones propias de la Unidad de Igualdad del Departamento previstas en el artículo 77 de la reiterada Ley Orgánica 3/2007.

La Unidad de Igualdad del Ministerio de Trabajo e Inmigración en cumplimiento del artículo 77 de la Ley 3/2007 realiza las siguientes actuaciones:

- En cuanto a la función de recabar la información estadística elaborada por los órganos del Ministerio y asesorar a los mismos en su elaboración, formula el Plan Estadístico Nacional y los programas anuales que lo desarrollan en el ámbito del departamento, elabora las estadísticas que tiene asignadas, planifica, coordina e impulsa la actividad estadística de los distintos órganos, organismos autónomos y Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social, dependientes o adscritos al departamento, en el ejercicio de las funciones que le atribuye la normativa específica sobre la materia y, en particular, en relación con la Comisión de Estadística del Departamento.
- Coordina toda la actividad de estudio e investigación del Departamento integrando la perspectiva de género en los estudios que se realizan a través de los Programas Anuales de Estudios.

- Como Unidad de Igualdad del Departamento y como Órgano directivo encargado de la tramitación y participación en la elaboración de proyectos de disposiciones de carácter general, coordina el procedimiento normativo y asesora sobre el contenido de las memorias explicativa, económica y del informe de impacto por razón de género, actualmente "memoria del análisis de impacto normativo".
- Ha formulado propuestas de acciones formativas en materia de igualdad de género y oportunidades destinadas a todo el personal del Departamento, con el fin de fomentar el conocimiento por el personal del alcance y significado del principio de igualdad.
- Lleva a cabo el seguimiento de la normativa aprobada en materia de igualdad, con el objetivo de recordar a los Órganos superiores y directivos del Departamento las obligaciones en materia de igualdad de género en el ámbito de su competencia.