GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

INFORME SOBRE LA APLICACIÓN

DEL PRINCIPIO

DE IGUALDAD

ÍNDICE

PRESENTACIÓN 4

NORMATIVA

Normativa del Ministerio de Empleo y Seguridad Social con incidencia en materia de igualdad de trato y oportunidades. 5

INTRODUCCIÓN

1.- Adecuación de las Estadísticas, Estudios, Encuestas y Recogida de Datos.

1.1.- Estadísticas. 11

1.2.- Estudios. 14

1.3.- Encuestas y Recogida de Datos. 15

2.- Subvenciones.

2.1.- Subvenciones de la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas 17

2.2.- Subvenciones de la Dirección General de Migraciones 19

2.2.1.- Convocatoria de subvenciones públicas para la ordenación de los flujos migratorios laborales de trabajadores migrantes para campañas agrícolas de temporada y su inserción laboral - Programa Operativo Plurirregional "Lucha contra la discriminación". Fondo Social Europeo. 19

2.2.2.- Convocatoria de subvenciones a municipios, mancomunidades de municipios y comarcas para el desarrollo de programas innovadores a favor de la integración de inmigrantes de 2012. 19

2.2.3.- Convocatoria de subvenciones dirigida a Organizaciones no Gubernamentales y asociaciones de inmigrantes en el área de integración de los inmigrantes, solicitantes de asilo y otras personas con protección internacional. 21

2.2.4.- Programas de atención y prevención de la violencia de género. 31

2.2.5.- Convocatoria de subvenciones para el retorno voluntario de personas inmigrantes. 33

3.- Empleo público.

3.1.- Principio de presencia equilibrada 36

3.2.- Convocatorias de pruebas selectivas. 51

3.3.- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral. 52

3.4.- Formación para la igualdad. 55

3.4.1.- Acceso a la Función Pública. 56

3.4.2.- Formación Continua. 57

4.- Derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

4.1.- Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres. 66

4.2.- Plan de Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. 69

4.3.- Campaña relativa a discriminación salarial por razón de género. 72

4.4.- Actuaciones a favor de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. 73

4.5.- Medidas con incidencia en materia de desarrollo rural 77

4.6.- Otras medidas en materia de protección social con incidencia en el principio de igualdad. 78

5.- Sociedad de la información. 83

6.- Otras medidas a favor de la igualdad.

6.1.- Dirección General de Integración de los Inmigrantes. 85

6.1.1.- Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia. 86

6.1.2.- Actuaciones Proyecto Europeo FIRIR. 87

6.1.3.- Participación en Órganos de Igualdad 88

6.2.- Secretaría de Estado de Empleo 88

7.- La Unidad de igualdad en el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. 90

PRESENTACION

El Real Decreto 343/2012, de 10 de febrero, que desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio establece en su artículo 11.1.f) 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, y su ejercicio se encomienda por este mismo artículo, apartado 2 letra b), a la Subdirección General de Relaciones con las Comunidades Autónomas e Informes sobre Seguridad Social e Inmigración y Emigración.

La Unidad de Igualdad tiene como objetivo último promover las condiciones para que la igualdad de género entre mujeres y hombres sea real y efectiva, en particular a través de las siguientes actuaciones (art. 77 LOIEMH):

a) Recabar información estadística elaborada por los órganos del Ministerio y asesorar a los mismos en su elaboración.

b) Elaborar estudios con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en las áreas de actividad del departamento.

c) Asesorar a los órganos competentes del departamento en la elaboración del informe sobre impacto por razón de género.

d) Fomentar el conocimiento por el personal del departamento del alcance y significado del principio de igualdad mediante la formulación de propuestas de acciones formativas.

e) Velar por el cumplimiento de la Ley Orgánica y la aplicación efectiva del principio de igualdad.

En base a estas competencias la Unidad de Igualdad viene realizando con carácter anual desde el año 2009 un documento en el que trata de plasmar todos los avances que se han producido y los esfuerzos realizados en el departamento para lograr que las condiciones de igualdad lleguen a hacerse realidad en todos los ámbitos de la vida cotidiana.

La Unidad de Igualdad aprovecha para agradecer a todas las Unidades que participan en la elaboración del presente documento el esfuerzo conjunto realizado para que las actuaciones, programas y servicios con impacto de género desarrolladas por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social puedan ser puestas en valor y dadas a conocer a todos los ciudadanos.

NORMATIVA

1.- NORMATIVA RELEVANTE EN MATERIA DE IGUALDAD DE TRATO ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

En el plano internacional.-

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales entre los que destaca la **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer**, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por las conferencias mundiales de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

En el marco de la Union Europea.-

La igualdad es un principio fundamental en la Unión Europea desde la entrada en vigor del **Tratado de Ámsterdam**, el 1 de mayo de 1999.

En España.-

La Constitución Española, en su artículo 14, establece que los españoles son iguales ante la Ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres,

La mayor novedad de la Ley radica en la prevención de las conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad; tal opción implica necesariamente una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística. De ahí la consideración de la dimensión transversal de la igualdad, seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio.

a) El principio de igualdad de trato.

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 esta 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.

b) Los principios generales.

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, incluído 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 aplicación de la Ley Orgánica 3/2007 requiere de un Plan Estratégico que concrete los objetivos, ámbitos y medidas de actuación donde los poderes públicos deben centrar sus acciones, por ello el artículo 17 establece que el Gobierno aprobará periódicamente el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO).

El PEIO 2008-2011 desarrolló 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 más 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.

2.- NORMATIVA DEL MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DURANTE EL AÑO 2012

La normativa que ha aprobado el Ministerio de Empleo y Seguridad Social en el marco de sus competencias con incidencia en materia de igualdad de trato y oportunidades durante el 2012 ha sido la siguiente:

Secretaría de Estado de la Seguridad Social

Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público (BOE de 31 de diciembre).
Orden ESS/184/2012, de 2 de febrero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2012 (BOE de 7 de febrero).
Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE de 11 de febrero).
Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012 (BOE de 30 de junio)
Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE de 7 de julio).
Real Decreto-ley 28/2012, de 30 de noviembre, de medidas de consolidación y garantía del sistema de la Seguridad Social (BOE de 1 de diciembre).
Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013 (BOE de 28 de diciembre).

Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social (BOE de 31 de diciembre).
Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre, de desarrollo de las disposiciones establecidas, en materia de prestaciones, por la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de la Seguridad Social (BOE de 31 de diciembre).

Secretaría de Estado de Empleo

Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (procedente del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero).
Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.
Resolución de 24 de julio de 2012, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 6 de julio de 2012, por el que se aprueba el Plan Anual de Política de Empleo para 2012.
Ley 13/2012, de 26 de diciembre, de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social.
Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013.

INTRODUCCIÓN

El presente informe contempla las actuaciones desarrolladas por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social relacionados con la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el año 2012, en las siguientes materias:

1.- Adecuación de las estadísticas, estudios, encuestas y recogida de datos.

2.- Subvenciones.

3.- Empleo público.

4.- Derecho al trabajo en igualdad de oportunidades

5.- Sociedad de la información.

6.- Otras medidas a favor de la igualdad.

7.- La Unidad de Igualdad en el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Dentro de cada apartado, se hace referencia a la normativa de aplicación así como a los criterios de carácter general que han sido establecidos en cada caso, exponiendo a continuación las actuaciones llevadas a cabo.

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

a) Estadísticas.

La actividad estadística del Ministerio de Empleo y Seguridad Social 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 2012 fue aprobado por Real Decreto 456/2012, de 5 de marzo.

De las 43 operaciones estadísticas encomendadas en el Programa Anual 2012 al Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 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 39 operaciones estadísticas restantes, tienen información sobre "personas físicas", y en todas está disponible el desglose por sexo.

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.

La estimación de los créditos presupuestarios necesarios para financiar las operaciones estadísticas que figura en el Programa Anual 2012 del Plan Estadístico Nacional 2009-2012 es de 5.113,40 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 Ministerio de Empleo y Seguridad Social (www.meyss.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.

También las estadísticas elaboradas por el Fondo de Garantía Salarial (en adelante FOGASA) incluyen la variable del sexo.

Del mismo modo, las estadísticas y estudios realizadas por el Servicio Público de Empleo Estatal (en adelante SEPE) están en sintonía con lo expresado por la LOIEMH y los siguientes informes incluyen datos desagregados por sexo:

1. Demandantes de empleo.

2. Demandantes de empleo no ocupados.

3. Paro registrado total.

4. Paro registrado de extranjeros.

5. Paro registrado por Comunidades Autónomas, provincias y municipios.

6. Paro registrado cuyos demandantes no cuentan con empleo anterior.

7. Contratos indefinidos por tipo.

8. Contratos temporales por tipo.

9. Beneficiarios de prestaciones clasificados por nivel contributivo, nivel asistencial y eventuales agrarios.

10. Cuantía media diaria bruta reconocida a beneficiarios de prestaciones de nivel contributivo.

Como objetivo de mejora y progreso, para el año 2012 se prevé incorporar la desagregación por sexo en los informes relacionados con el sector de actividad económica.

En el marco del proyecto conjunto de la Unión Europea/OCDE de la base de datos sobre políticas de mercado de trabajo iniciado en el año 1997, la Subdirección General de Análisis del Mercado de Trabajo, en colaboración con la Subdirección General de Estadística del Departamento y el SEPE, coordina la recogida anual de las cifras utilizadas para esta base de datos, la cual se efectúa desagregada por sexo. Estos datos constituyen la estadística ”Políticas de Mercado de Trabajo”, integrada en el Programa Anual Estadístico 2012 del Plan Estadístico Nacional 2009-2012 (nº de referencia en el Plan 5629).

Las operaciones estadísticas encomendadas al Observatorio Permanente de la Inmigración (OPI), también incluidas en el Programa Anual 2012 del Plan Estadístico Nacional 2009-2012, se efectúan teniendo en cuenta la desagregación por sexo.

Por otra parte, las estadísticas elaboradas por la Secretaría General de Inmigración y Emigración relativas a las autorizaciones de residencia y de residencia y trabajo para extranjeros, permiten su desagregación por sexo. Esto supone un instrumento clave para el estudio, entre otros, de la evolución de la incorporación de la mujer extranjera al mercado laboral español.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (en adelante INSHT) viene incluyendo cada año, sistemáticamente, la perspectiva de género en el tratamiento de las estadísticas laborales relativas a accidentes de trabajo, así como en los resultados de los estudios, encuestas e investigaciones que realiza, como por ejemplo, en las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo que, aunque efectuada en 2011, sigue generando una enorme cantidad de estudios específicos sectoriales, donde el abordaje metodológico incluyendo la perspectiva de género es común en todos ellos.

Con carácter general, se incluye la perspectiva de género, entre otros, en los siguientes documentos:

- Informes interanuales de siniestralidad laboral, de periodicidad trimestral.
- Informes anuales sobre accidentes de trabajo
- Estudios técnicos monográficos: por sectores de actividad, accidentes de trabajo relacionados con el tráfico, accidentes por sobreesfuerzos, etc.

Todos estos informes están disponibles en el Observatorio estatal de Condiciones de Trabajo del INSHT: http://www.oect.es

b) Estudios.

En cumplimiento de lo establecido en el articulo 20 de la LOIEMH, la Orden ESS/1719/2012, de 30 de julio, por la que se crea y regula la Comisión Asesora de Estudios del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y se establece la regulación del Programa de Estudios del Departamento establece, en su artículo 7.1., que en la "Ficha de Presentación de Proyectos de Estudios" deberá indicarse expresamente si el estudio contempla la perspectiva de género. Asimismo, en la "Ficha de Memoria del Programa de Estudios" se incluye un apartado genérico que recoge la valoración del estudio en cuanto a la inclusión de perspectiva de género en el mismo (artículo 10.1.a) de la citada Orden).

Desde la Comisión Asesora de Estudios se ha insistido en la necesidad de integrar la perspectiva de género en los estudios que se realizan a través de los Programas Anuales de Estudio, incluso antes de la aprobación de la LOIEMH, lo que ha quedado expresamente recogido en la Orden ESS/1719/2012, aprobada en 2012, tal como se ha indicado en el apartado anterior.

De la información referida a los estudios realizados en 2012, se desprende que, en general, la perspectiva de género se contempla en gran parte de los mismos. Solamente no se contempla en aquéllos en los que, en razón de la materia, no procede hacer diferencias por género.

A continuación se expone la relación de estudios realizados dentro del Programa de Estudios 2012 en los que, directa o indirectamente, se contempla la perspectiva de género.

Secretaría de Estado de Empleo

- *Guía de la negociación colectiva 2013*. Este estudio comprende una referencia a las llamadas a la negociación colectiva que se contienen en la LOIEMH y, por otra, en las "Recomendaciones para la negociación colectiva" incluye un apartado relativo a los planes de igualdad en las empresas.

- *Diseño y aplicación de un modelo de seguimiento y previsión de la evolución de, número de trabajadores desempleados según su situación respecto a la protección por desempleo*. En este estudio se considera como grupo diferenciado a las mujeres.

- *Diseño de un sistema de programación y evaluación para el Programa anual de políticas de empleo (PAPE) del año 2013*. El estudio en sí, por su naturaleza técnica, no presenta aspectos relativos a la perspectiva de género, sin embargo, determinados servicios o programas de políticas activas de empleo desarrollados dentro del marco de programación que propone el estudio, pueden presentar una vertiente en relación con la perspectiva de género.

Secretaría General de Inmigración y Emigración

- *La emigración de los españoles y españolas en la actualidad. Se contempla la perspectiva de género desde dos vertientes: primero, al examinar la composición por sexo de los españoles residentes en el extranjero; y en segundo lugar, al analizar el perfil sociodemográfico en el que, entre otras, se contempla la variable sexo.*

- *Proyectos de investigación para la identificación de un sistema de indicadores de integración. Tanto en el diseño como en la metodología, se contempla la desagregación por sexo de los datos recogidos.*

- *Evolución del racismo y la xenofobia en España 2012. Entre las variables sociodemográficas analizadas, se contempla el sexo. Como en años anteriores, el Informe analiza los resultados de la encuesta del CIS mediante un estudio con diferentes enfoques:*

  - Longitudinal de tendencias: los datos más recientes se contrastan con los registrados en fechas precedentes para trazar su evolución.

  - Explicativo: indagar en las causas, en la explicación de los cambios de tendencias que se observen.

c) Encuestas y Recogida de Datos.

En cumplimiento del articulo 20.a) de la LOEIMH dentro del Programa de Estudios 2012 se han llevado a cabo las siguientes encuestas que incluyen la variable sexo.

Secretaría General de Inmigración y Emigración

- *Encuesta de opinión de los españoles en materia de racismo y xenofobia 2012.*

También se ha llevado a cabo la Encuesta del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) “Actitudes hacia la inmigración (VI)” financiada por la Secretaría General de Inmigración y Emigración a través del Observatorio Español de Racismo y Xenofobia, donde se incluye la variable sexo.

Esta encuesta anual, de ámbito nacional, se dirige a población española, de 18 y más años. La muestra está formada por 2.768 personas y permite seguir profundizando en el análisis de la evolución de las actitudes ante la inmigración, a través de una explotación estadística exhaustiva de los datos de opinión del banco de datos del CIS, más allá de los análisis convencionales (variable a variable y mediante tablas de contingencia) y seguir avanzando en el conocimiento y evolución del racismo y la xenofobia en España, y su comparación con otros países europeos.

Subsecretaría

- *Encuesta de Coyuntura Laboral.*
- *Encuesta de Formación Profesional para el Empleo en empresas 2010.*

En ambas encuestas se contempla la perspectiva de género en muchas de las variables analizadas.

Además en 2012, coincidiendo con el día de la mujer trabajadora (8 de marzo), se ha publicado el informe *"La situación de las mujeres en el mercado de trabajo en España"*, publicación que con carácter anual desde 2009 describe y analiza la situación de la mujer en el mercado de trabajo español, en particular, en lo que se refiere a una serie de variables como son: la actividad, la ocupación, el desempleo, la contratación, la afiliación en el sistema de Seguridad Social, su situación respecto del sistema de pensiones, los salarios y la formación profesional para el empleo.

2.- SUBVENCIONES

Dentro del Ministerio de Empleo y Seguridad Social las siguientes subvenciones, en cumplimiento del articulo 35 de la LOIEMH, inciden en ámbitos en que puede existir una situación de desigualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

2.1.- Subvenciones de la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas.

En 2012 se publicó la Orden ESS/1743/2012, de 1 de agosto, por la que se convoca, para el año 2011, la concesión de subvenciones a las actividades de promoción del Trabajo Autónomo, de la Economía Social, y de la Responsabilidad Social de las Empresas, y para sufragar los gastos de funcionamiento de las asociaciones de trabajadores autónomos, cooperativas, sociedades laborales, empresas de inserción, y de otros entes representativos de la economía social.

Dicha convocatoria resultó objeto de resolución de 14 de diciembre de 2012, comprendiendo las subvenciones concedidas en base a la convocatoria establecida en la Orden ESS/1743/2012, de 1 de agosto, entre las que se contenía subvención de organizaciones compuestas por mujeres y de actividades de promoción de la igualdad de género.

http://boe.es/boe/dias/2013/01/14/pdfs/BOE-A-2013-397.pdf

Entre las subvenciones concedidas en el 2012 con arreglo a la indicada convocatoria, que inciden positivamente de algún modo en el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, cabría relacionar las siguientes:

NOMBRE	ACTIVIDAD
Asociación de Familias y Mujeres del Medio Rural	Curso para la creación de cooperativas en el mundo rural en Ciudad Real.
Asociación de Familias y Mujeres del Medio Rural	Curso para la creación de cooperativas en el mundo rural en Tenerife.
Asociación de Familias y Mujeres del Medio Rural	Curso para la creación de cooperativas en el mundo rural en Lugo.
Asociación de Familias y Mujeres del Medio Rural	Curso para la creación de cooperativas en el mundo rural en Soria.
Asociación de Familias y Mujeres del Medio Rural	Curso para la creación de cooperativas en el mundo rural en Sonseca (Toledo).
Asociación de Familias y Mujeres del Medio Rural	Curso para la creación de cooperativas en el mundo rural en Linares (Jaen).
Asociación de Familias y Mujeres del Medio Rural	Curso para la creación de cooperativas en el mundo rural en Santa Cruz de la Salceda (Burgos).
Asociación de Familias y Mujeres del Medio Rural	Curso para la creación de cooperativas en el mundo rural en Hellín (Albacete).
Fundación Mujeres	Apoyo y asesoramiento a mujeres emprendedoras, autónomas y promotoras de la economía.

2.2.- Subvenciones de la Dirección General de Migraciones.

En el ámbito de competencias de la Dirección General de Migraciones se convocan distintas líneas de subvenciones, a través de las cuales se favorece la igualdad de trato entre mujeres y hombres. A continuación se detallan las convocatorias y los fines de cada una de ellas:

2.2.1 Convocatoria de subvenciones públicas para la ordenación de los flujos migratorios laborales de trabajadores migrantes para campañas agrícolas de temporada y su inserción laboral. (Resolución de 28 de agosto de 2012)- Programa Operativo Plurirregional "Lucha contra la discriminación". Fondo Social Europeo.

El objetivo principal de este programa es el de fomentar la empleabilidad, la inclusión social y la igualdad entre hombres y mujeres. A través de esta subvención, en el marco de este programa europeo, uno de los objetivos es el de combatir la discriminación de género y promover la integración social y laboral del colectivo de extranjeros no residentes en España que se desplazan para participar en campañas agrícolas.

La Subdirección General de Inmigración, como organismo intermedio en la ejecución de este programa, convoca para ello subvenciones dirigidas a distintas actuaciones relativas a la organización y coordinación de las contrataciones y desplazamientos de las personas trabajadoras de temporada, y dispone de estadísticas desagregadas por sexo para todas las actuaciones.

2.2.2 Convocatoria de subvenciones a municipios, mancomunidades de municipios y comarcas para el desarrollo de programas innovadores a favor de la integración de inmigrantes de 2012 (Resolución de 13 de septiembre de 2012).

En el año 2012 se convocaron subvenciones, cofinanciadas por el Fondo Europeo para la Integración de Nacionales de Terceros Países, dirigidas a las entidades locales, para la realización de programas innovadores encaminados a favorecer la integración de los nacionales de terceros países y la convivencia ciudadana, que promovieran la gestión de la diversidad. Se entiende que son programas innovadores aquellos que:

a) Promuevan actuaciones y dispositivos de gestión positiva de la diversidad, entre ellos la atención a las personas reagrupadas o a los grupos con necesidades específicas o vulnerables.

b) Introduzcan nuevas metodologías de trabajo, o bien mejoren las metodologías existentes, a la hora de poner en práctica las actuaciones y los dispositivos de intervención social, en especial aquellas que aumenten la flexibilidad del programa.

c) Favorezcan la igualdad entre hombres y mujeres.

d) Promuevan el desarrollo de actividades conjuntas entre la población inmigrante y la población española.

La convocatoria sigue una doble estrategia, en relación con los artículos 11 y 14.6 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

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 esta perspectiva. Por ello se tuvo en cuenta como un criterio más de valoración de las solicitudes presentadas, entre otras cuestiones, que en la planificación, implementación y evaluación de los programas se contemplaran aspectos relacionados con la no discriminación, la igualdad de trato y de género.

2. Se establecen como prioritarios algunos programas dirigidos a mujeres inmigrantes en diferentes ámbitos, teniendo en cuenta las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías y las mujeres migrantes. Así, la convocatoria de subvenciones recoge que podrán ser objeto de subvención, entre otros, los programas innovadores que potencien la acogida e información dirigidos a menores, jóvenes y mujeres en proceso de reagrupación familiar y los de atención e intervención social, con especial atención a mujeres y jóvenes inmigrantes, favoreciendo su capacitación y liderazgo.

Además, como se ha indicado, uno de los rasgos que sirven para definir los programas subvencionados como innovadores es que favorezcan la igualdad entre hombres y mujeres.

El número total de programas financiados a través de esta convocatoria ascendió a 84. Se detallan a continuación aquellos en los que se incluyen ámbitos de género, igualdad de trato y lucha contra la discriminación:

ENTIDAD LOCAL	PROGRAMA	SUBVENCIÓN
Ajuntament D' Oliva	Integra 3	30.324,00 €
Ayuntamiento de Cunit	Programa de acompañamiento al colectivo de mujeres marroquíes del municipio de Cunit, en términos de habilidades personales, sociales y laborales	30.000,00 €
Ayuntamiento de Alcalá de Henares	INCLUYE-TE. Programa de asistencia a la vulnerabilidad de mujeres y fomento de la participación intercultural.	76.967,23 €
Consell Comarcal del Gironés	Programa integral de acogida comarcal del gironés	100.000,00 €
Mancomunidad Intermunicipal del Valle del Vinalopó	Intégrate-Intégrales	52.047,36 €
Ayuntamiento de Bilbao	Bilbao Ciudad Intercultural Intervenciones estratégicas	99.447,02 €
	TOTAL	388.785,61 €

2.2.3.- Convocatoria de subvenciones dirigida a Organizaciones no Gubernamentales y asociaciones de inmigrantes en el área de integración de los inmigrantes, solicitantes de asilo y otras personas con protección internacional. (Resolución de 30 de julio de 2012).

Estas ayudas están dirigidas a la financiación de programas que fomenten la integración social y laboral del colectivo de personas inmigrantes. Son ejecutadas por entidades sin ánimo de lucro y Organizaciones No Gubernamentales que se ajustan a los requisitos establecidos en el artículo 4 de la Orden ESS/1423/2012, de 29 de junio, que establece las bases reguladoras de estas subvenciones.

La convocatoria sigue una doble estrategia, en relación con los artículos 11 y 14.6 de la Ley Orgánica 3/2007:

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 3 puntos).

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

A) Programas de Régimen General financiados exclusivamente por Presupuestos Generales del Estado:

Programas de acogida integral para la atención de las necesidades básicas y de apoyo a la inserción de personas inmigrantes. Se contemplan, entre otros, programas de acogida integral específica y especializada para víctimas de trata de seres humanos con fines de explotación sexual.

B) Programas cofinanciados por el Fondo Social Europeo (FSE) en el marco del programa operativo «Lucha contra la discriminación»:

Se consideran 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 (entre otros):

a) Programas de empleo

b) Programas que promuevan la conciliación de la vida familiar y laboral.

c) 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, mediante itinerarios de integración sociolaboral y formación para el empleo.

d) Programas de sensibilización y promoción de la igualdad de trato y no discriminación en el ámbito laboral:

e) 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.

C) Programas cofinanciados por el Fondo Europeo para la Integración (FEI):

a) Programas introductorios de acogida integral:

- Aquellos programas cuyo objetivo es que las personas inmigrantes adquieran conocimientos básicos del idioma, historia, cultura y marco de convivencia de la sociedad de acogida, haciendo especial hincapié, dentro de este último, en la igualdad de trato entre hombres y mujeres. Se priorizarán aquellos programas que tengan en cuenta las características y necesidades específicas de personas en situación de especial vulnerabilidad: mujeres, jóvenes, niños y niñas, personas mayores, personas analfabetas o con discapacidades, víctimas de tortura, de trata con fines de explotación laboral o sexual y de tráfico de personas, o con dificultades especiales de adaptación.

b) 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.

- Programas que fomenten la formación de profesionales de la salud en ámbito intercultural.

- Se priorizarán los programas que tengan en cuenta la especial atención a grupos con necesidades específicas (mujeres, jóvenes e infancia, personas mayores, personas analfabetas o personas con alguna discapacidad).

c) Programas a favor de las mujeres/programas específicamente dirigidos a mujeres:

- Programas para favorecer el acceso, participación e implicación de las mujeres inmigrantes en todos los ámbitos de la vida social.

- Programas que promuevan el conocimiento, la sensibilización, la puesta en marcha de acciones y la creación de redes de apoyo social a mujeres inmigrantes

prostituidas y a mujeres víctimas de trata con fines de explotación laboral o sexual, especialmente aquellos programas que supongan una atención integral específica y aquellos que creen o refuercen unidades móviles para atención a víctimas en circunstancias de aislamiento.

- Programas que promuevan 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 y sus hijos e hijas.

- Programas que persiguen favorecer el acceso normalizado de las mujeres a programas de carácter general, favoreciendo su empoderamiento, capacitación y liderazgo.

- Programas de promoción de la igualdad de trato y no discriminación en la sociedad de acogida.

- Programas de promoción de la igualdad de trato y no discriminación que tengan en cuenta a los grupos con necesidades específicas (mujeres, jóvenes e infancia, personas mayores, personas analfabetas o personas con alguna discapacidad).

Con estos programas se intenta dar cumplimiento al objetivo de 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, preveía una cuantía máxima de 20.509.771€, de los cuales, 7.644.394 € será cofinanciada por el Fondo Social Europeo, y 11.109.906,74 € será cofinanciada por el Fondo Europeo para la Integración.

De este presupuesto global, se han financiado programas directamente relacionados con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres por un total de 3.632.951,47 €, de los que 821.585,84 € son cofinanciados por el Fondo Social Europeo y 2.556.080,30 € cofinanciados por el Fondo Europeo para la Integración.

Las tablas siguientes reflejan los programas financiados a través de esta convocatoria:

ENTIDAD	PROGRAMA	SUBVENCIÓN
Alianza Cristiana de jóvenes de la YMCA	Integración laboral de mujeres inmigrantes: capacitación laboral como cuidadoras y atención a la dependencia, formación en técnicas y habilidades para búsqueda de empleo.	112.948,74
Asociación mujeres en zona de conflicto	Fortalecimiento y promoción de mujeres inmigrantes en situación de vulnerabilidad mediante atención integral y formación para el empleo	29.400,00
Comité de Defensa de los Refugiados, Asilados e Inmigrantes en el Estado Español - COMRADE	Fondo de ayudas económicas para el pago de guarderías a mujeres inmigrantes	92.054,24
Federación de Mujeres Progresistas	Servicio de orientación e inserción laboral para la integración de mujeres inmigrantes	79.720,83
Fundación San Ezequiel Moreno	Programa Edimi – Espacios de desarrollo integral para mujeres inmigrantes	29.400,00
Fundación Senara	Formin. Programa de inserción sociolaboral de mujeres inmigrantes, formación y orientación laboral mediante itinerarios profesionales individualizados	29.400,00
La Rueca. Asociación social y cultural	Emplea - Mujer	54.413,68
Radio ECCA Fundación Canaria	Proyecto de formación y apoyo al empleo para mujeres inmigrantes (Proyecto de continuidad)	118.374,25
Red española de entidades por el empleo Red Araña	Praxagoras	160.261,22

PRIORIDAD MUJER - FEI

ENTIDAD	PROGRAMA	SUBVENCIÓN
Alianza Cristiana de jóvenes de la YMCA	Igualdad de oportunidades equiparación de responsabilidades en el ámbito doméstico en familias inmigradas	79.309,80
América - España. Solidaridad y Cooperación - AESCO	Prevención de la violencia contra las mujeres y sus hijos e hijas. Continuidad	98.285,95
Asociación agrupación de desarrollo Los Molinos	Acogida, participación y convivencia para mujeres inmigrantes	41.241,15
Asociación de chilenos en España	Servicio integral de información, asesoramiento y atención a mujeres inmigrantes víctimas de violencia de género y a sus hij@s	60.600,00
Asociación de promoción de servicios sociales - APROSERS	Programa de integración social para mujeres magrebies	66.804,68
Asociación mujeres en zona de conflicto	"Programa Lilith" Proyecto de atención directa a través de la realización de unidades móviles, para mujeres en situación de prostitución y/o víctimas, o presuntas víctimas de trata con fines de explotación sexual Fase II	67.057,57
Asociación mujeres Solidaridad y Cooperación	Servicio especializado de integración social de mujeres inmigrantes	117.559,56
Asociación para la Promoción y Gestión de Servicios Sociales, Generales y Especializados (Progestión)	Servicio de apoyo psico-social para mujeres inmigrantes	39.365,08
Asociación Rumiñahui hispano ecuatoriana para la colaboración al desarrollo	Prevención de la violencia de género en mujeres extranjeras	29.400,00

ENTIDAD	PROGRAMA	SUBVENCIÓN
Asociación Salud y Familia	Detección y atención psicosocial precoz de la violencia doméstica contra mujeres inmigrantes	32.858,21
Asociación sociocultural y de cooperación al desarrollo por Colombia e Iberoamérica - ACULCO	Género sin violencia III	53.960,43
Comité de Defensa de los Refugiados, Asilados e Inmigrantes en el Estado Español - COMRADE	Capacitación y empoderamiento de mujeres extranjeras para participar en la vida social fomentando la cultura de la igualdad.	29.100,00
Coordinadora estatal de plataformas sociales salesianas	Proyecto Incorpora para facilitar el acceso de las mujeres en todos los ámbitos de la vida social.	29.400,00
Federación Andalucía ACOGE	Intervención integral con mujeres en el ámbito familiar	87.432,84
Fundación APIP-ACAM	Promoción de acciones y de apoyo social a mujeres victimas de explotación sexual y preparación para la incorporación a itinerarios sociolaborales. Consulado Solidario	156.045,98
Fundación CEPAIM acción integral con migrantes	"Salir Adelante" Sensibilización contra la violencia doméstica de las mujeres inmigradas	100.623,00
Federación de Mujeres Progresistas	Movimiento asociativo de mujeres inmigrantes “Mujeres que participan, sociedades que avanzan”	91.223,82
Fundación de familias monoparentales “isadora Duncan”	Centro de día para mujeres inmigrantes "Isadora Duncan"	97.726,08
Fundación de solidaridad Amaranta	Programa de atención a mujeres en contextos de prostitución y/o victimas de trata con fines de explotación sexual	71.492,57
Fundación Igenus	Atención, prevención y sensibilización a mujeres inmigrante extracomunitarias victimas de violencia de	100.000,00

	género y de trata con fines de explotación sexual.	
Médicos del Mundo	Prevención de la violencia de género en mujeres inmigrantes en riesgo o situación de exclusión social	89.382,46
Red Acoge	Programas a favor de la mujer participación social de mujeres inmigrantes	90.528,23

PRIORIDAD SALUD - FEI

ENTIDAD	PROGRAMA	SUBVENCIÓN
Asociación LaSexologia.Com	Vídeo de prevención de la mutilación genital femenina en España	30.000,00
Asociación mujeres en zona de conflicto	Programa de prevención y promoción de la salud integral para mujeres inmigrantes	40.496,05
Asociación mujeres Opañel	Prevención y promoción de la salud para mujeres inmigrantes	66.647,02
Asociación mujeres Solidaridad y Cooperación	Asesoramiento y apoyo psicológico y sexual a mujeres inmigrantes	66.926,57
Federación de Mujeres Progresistas	Sentirse bien. Integrarse bien. Promoción de la salud de las mujeres inmigrantes	57.956,62
Federación de planificación familiar estatal	Atención en salud reproductiva y salud sexual a mujeres inmigrantes	49.307,50
Fundación CEPAIM acción integral con migrantes	Plena promoción de la erradicación de la mutilación genital	29.400,00
Médicos del Mundo	Proyecto de prevención de la mutilación genital femenina y empoderamiento de las mujeres subsaharianas con una perspectiva de interculturalidad, género y salud comunitaria	77.411,60
Unión de asociaciones familiares - UNAF	Prevención e intervención ante la mutilación genital femenina (MGF)	61.000,00

ENTIDAD	PROGRAMA	PRIORIDAD	SUBVENCIÓN
Fundación Prolibertas	Programa para la acogida, promoción y reinserción socio- laboral de mujeres inmigrantes-reclusas y/o exreclusos con o sin hijos. "Casa Miguel Ferrer"	Acogida:plazas alojamiento y manutención	30.000,00
Movimiento por la paz, el desarme y la libertad	Centro de emergencia para mujeres víctimas de violencia de género y/o en riesgo de exclusión social	Acogida:plazas alojamiento y manutención	99.500,00
Red Acoge	Alojamiento temporal para mujeres inmigrantes	Acogida: plazas alojamiento y manutención	50.210,29
Asociación Europeos	Acogida e intervención con mujeres en situación de calle y/o riesgo de exclusión social	Acogida: plazas alojamiento y manutención	31.684,48
Asociación de promoción de servicios sociales - APROSERS	Investigación y sensibilización sobre prostitución y trata de mujeres	Promoción igualdad de trato en sociedad de acogida - FEI	46.704,70
Asociación mujeres Solidaridad y Cooperación	Sensibilización social para la integración de mujeres inmigrantes	Promoción igualdad de trato en sociedad de acogida - FEI	119.456,16
Asociación para la cooperación con el sur (ACSUR) - Las Segovias	Empleadas de hogar, ciudadanas migrantes, trabajadoras con derechos: "Fortalecimiento organizativo de mujeres migrantes para la defensa de sus derechos laborales: Convenio 189 de la OIT". Fase II.	Fomento de la participación - FEI	56.328,90
Federación de Mujeres Progresistas	Igualmente Prevención de la violencia de género en jóvenes inmigrantes	Educativos extracurriculares - FEI	96.667,12

Federación de Mujeres Progresistas	Sensibilización y prevención de la discriminación laboral de mujeres inmigrantes	Sensibilización e igualdad de trato ámbito laboral - FSE	86.212,88
Federación Nacional de Asociaciones de Mujeres Separadas y Divorciadas	Atención y prevención integral para mujeres e hijas/os de inmigrante víctimas de violencia de género	Mantenimiento de la entidad, funcionamiento y actividades habituales	43.890,56
Fundación CEPAIM acción integral con migrantes	Cursos de formación sobre "La trata de seres humanos con fines de explotación sexual. Las mujeres inmigrantes"	Sistemas de calidad y formación profesionales - FSE	29.400,00
Grups de Recerca i Actuación amb Minories Culturals i Treballadors Estrangers	Programa de formación y alfabetización para la integración social de las mujeres inmigradas y sus familias.	Introductorios - FEI	128.380,65

TOTAL	**3.632.951,47**

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/programas específicamente dirigidos a mujeres” como medida de acción positiva orientada a corregir situaciones de desigualdad en la integración de las mujeres inmigrantes.

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

2.2.4. Programas de atención y prevención de la violencia de género.

De todos los programas relacionados en el punto anterior, se ha destinado un total de 1.600.867,94 € para financiar programas específicamente destinados a la atención y prevención de la violencia de género. La Dirección General de Migraciones ha clasificado los programas dentro de esta categoría teniendo en cuenta los siguientes criterios:

Programas de Violencia contra las Mujeres/Violencia de Género/Violencia Machista:

Son programas dirigidos a erradicar cualquier tipo de violencia ejercida contra las mujeres, entendiendo esta de acuerdo a la definición aprobada por las Naciones Unidas: "*todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada*". Por lo tanto, la violencia ejercida hacia las mujeres puede tener muchas manifestaciones diferentes: malos tratos de pareja, prostitución y trata, mutilación genital, abusos sexuales, etc.

La tabla donde se recogen los programas de este tipo que fueron objeto de financiación en el año 2012 se incluye a continuación:

ENTIDAD	PROGRAMAS	AÑO 2012
America-España Solidaridad y cooperación – AESCO	Prevención de la violencia contra las mujeres y sus hijos e hijas. Continuidad	98.285,95
Asociación de chilenos en España	Servicio integral de información, asesoramiento y atención a mujeres inmigrantes víctimas de violencia de género y a sus hij@s	60.600,00
Asociación de promoción de servicios sociales – APROSERS	Investigación y sensibilización sobre prostitución y trata de mujeres	46.704,70
Asociación la Sexologia.com	Video de prevención de la mutilación genital femenina en España	30.000,00

Asociación mujeres en zona de conflicto	Programa Lilith: proyecto de reducción de daños mediante la realización de unidades móviles, para mujeres que se encuentran en situación de prostitución y/o víctimas o presuntas víctimas de trata con fines de explotación sexual	67.057,57
Asociación mujeres solidaridad y cooperación	Asesoramiento y apoyo psicológico y sexual a mujeres inmigrantes	66.926,57
Asociación Rumiñahui hispano ecuatoriana para la colaboración al desarrollo	Prevención de la violencia de género en mujeres extranjeras	29.400,00
Asociación salud y familia	Detección y atención psicosocial precoz de la violencia doméstica contra mujeres inmigrantes	32.858,21
Asociación sociocultural y de cooperación al desarrollo por Colombia e Iberoamérica – ACULCO	Género sin violencia	53.960,43
Federación de mujeres progresistas	Igualmente: Prevención de la violencia de género en jóvenes inmigrantes	96.667,12
Federación nacional de asociaciones de mujeres separadas y divorciadas	Atención y prevención integral para mujeres e hij@s de inmigrantes victimas de violencia de género	43.890,56

TOTAL	626.351,11

2.2.5. Convocatoria de subvenciones para el retorno voluntario de personas inmigrantes (Resolución de 4 de julio de 2012)

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, tener necesidades específicas, 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 en la convocatoria de 2010 fue de 7.859.844,32€ para la ejecución de programas a lo largo del año 2011 y de 2.000.000 € en convocatoria de 2011 para la ejecución de programas de retorno en el primer semestre de 2012.

En esta convocatoria se ha realizado una aplicación transversal del enfoque 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 este sentido, 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.

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 (...).

Los programas financiados por la convocatoria vigente de retorno voluntario se ejecutan a lo largo del año 2012 y primer semestre del 2013 por una cuantía de 3.694.831,19 €. La ejecución corresponde a las siguientes entidades:

- Alianza Cristiana de Jóvenes de la YMCA
- América España Solidaridad y Cooperación
- Asociación Comisión Católica Española de Migración.
- Asociación De Cooperación Bolivia-España.
- Asociación Rumiñahui Hispano-Ecuatoriana para la Colaboración al Desarrollo.
- Consorcio De Entidades Para La Acción Integral con Migrantes.
- Movimiento por la Paz el Desarme y la Libertad.
- ONG Rescate Internacional.
- Organización Internacional para las Migraciones.
- Cruz Roja

3- EMPLEO PÚBLICO.

El principio de igualdad tiene especial trascendencia en el 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.

Con independencia de dichos criterios, se establece directamente una serie de medidas entre las que se pueden destacar: el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres (las personas de cada sexo no superen el 60 por ciento ni sean menos del 40 por ciento); los Tribunales y Órganos de selección del personal de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella responderán al principio de composición equilibrad: la aprobación de convocatorias de pruebas selectivas deberá acompañarse de un informe de impacto de género, salvo en caso de urgencia, etc

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

- La inclusión en las pruebas de acceso de materias relativas al principio de igualdad entre mujeres y hombres (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).

También conforme al Plan de Igualdad en los puestos de trabajo que salgan a concurso deberá incluirse como mérito a valorar la acreditación de cursos de formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, reconocidos por las Administraciones Públicas.

Se exponen a continuación las actuaciones abordadas durante el año 2011 en relación con estas materias.

3.1.- Principio de presencia equilibrada.

El I Plan de Igualdad estipula que en el ámbito de cada Mesa Delegada de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado se constituirá un grupo de trabajo derivado de la Comisión Técnica de Igualdad, bajo la denominación de Comisión Delegada de Igualdad, donde se conocerán e informarán, entre otros, de todos los asuntos y materias a las que hace referencia el citado plan.

En el Ministerio de Empleo y Seguridad Social existen tres Mesas Delegadas, la del Departamento (incluye FOGASA e INSHT), la de las Entidades Gestoras de la S.S., y la del Servicio Público de Empleo Estatal.

En 2011 se constituyó una Comisión Delegada de Igualdad por cada una de las Mesas Delegadas, en ellas se presentaron los datos correspondientes a 2010 recogidos por las unidades de recursos humanos necesarios para elaborar el diagnóstico de situación, en base a unos criterios de interpretación comunes elaborados a tal fin. Los resultados del diagnóstico fueron similares a los obtenidos en el ámbito de la Administración General del Estado.

El diagnóstico de situación se presentó en el seno de la Comisión Delegada de Igualdad, tal y como se indica en el apartado número cinco del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE y en sus Organismos Públicos (Resolución de 20 de mayo de 2011 de la Secretaría de Estado para la Función Pública, BOE 1 de junio de 2011) y fue remitido a la Dirección General de la Función Pública.

En los siguientes cuadros se facilitan los datos, desagregados por sexo, aportados por la Subdirección General de Recursos Humanos y la Subdirección General de Ordenación y Desarrollo de los Recursos Humanos de los Organismos Autónomos y la Seguridad Social agrupados por niveles y grupo profesional.

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						
FUNCIONARIOS	Subgrupo	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
	A1	434	702	1.136	38,20	61,80
	A2	383	413	796	48,12	51,88
	C1	1.620	2.736	4.356	37,19	62,81
	C2	1.825	3.589	5.414	33,71	66,29
	E	66	2	68	97,06	2,94
Total funcionarios		4.328	7.442	11.770	36,77	63,23
FUNCIONARIOS	Nivel	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
	12		1	1	0,00	100,00
	13	43	2	45	95,56	4,44
	14	914	1.488	2.402	38,05	61,95
	15	610	1.562	2.172	28,08	71,92
	16	119	212	331	35,95	64,05
	17	820	1.579	2.399	34,18	65,82
	18	675	1.241	1.916	35,23	64,77
	20	154	94	248	62,10	37,90
	21	33	7	40	82,50	17,50
	22	373	409	782	47,70	52,30
	24	80	121	201	39,80	60,20
	25	15	6	21	71,43	28,57
	26	336	584	920	36,52	63,48
	27	76	85	161	47,20	52,80
	28	50	35	85	58,82	41,18
	29	19	9	28	67,86	32,14
	30	11	7	18	61,11	38,89
Total funcionarios		4.328	7.442	11.770	36,77	63,23

Instituto Nacional de la Seguridad Social - INSS						
	Grupo prof.	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
LABORALES	G1	5	1	6	83,33	16,67
	G2	9	28	37	24,32	75,68
	G3	50	7	57	87,72	12,28
	G4	81	54	135	60,00	40,00
	G5	242	196	438	55,25	44,75
	Fuera de Convenio	3	15	18	16,67	83,33
Total laborales		390	301	691	56,44	43,56
TOTAL INSS		4.718	7.743	12.461	37,86	62,14

Tesorería General de la Seguridad Social - TGSS						
FUNCIONARIOS	Subgrupo	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
	A1	259	277	536	48,32	51,68
	A2	575	490	1.065	53,99	46,01
	C1	1.968	2.636	4.604	42,75	57,25
	C2	1.968	3.840	5.808	33,88	66,12
	E	29		29	100,00	0,00
Total funcionarios		4.799	7.243	12.042	39,85	60,15
FUNCIONARIOS	Nivel	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
	13	21		21	100,00	0,00
	14	472	966	1.438	32,82	67,18
	15	365	997	1.362	26,80	73,20
	16	71	135	206	34,47	65,53
	17	1.505	2.678	4.183	35,98	64,02
	18	1.146	1.381	2.527	45,35	54,65
	20		1	1	0,00	100,00
	22	522	494	1.016	51,38	48,62
	24	375	282	657	57,08	42,92
	25	12	11	23	52,17	47,83
	26	170	169	339	50,15	49,85
	27	54	50	104	51,92	48,08
	28	44	54	98	44,90	55,10
	29	21	15	36	58,33	41,67
	30	14	6	20	70,00	30,00
Total funcionarios		4.792	7.239	12.031	39,83	60,17

Tesorería General de la Seguridad Social - TGSS						
	Grupo prof.	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	% Mujeres
LABORALES	G1		1	1	0,00	100,00
	G2	4	6	10	40,00	60,00
	G3	185	70	255	72,55	27,45
	G4	123	109	232	53,02	46,98
	G5	273	183	456	59,87	40,13
	Fuera de Convenio	13	11	24	54,17	45,83
Total laborales		598	380	978	61,15	38,85
TOTAL TGSS		5.390	7.619	13.009	41,43	58,57

Instituto Social de la Marina - ISM						
FUNCIONARIOS	Subgrupo	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
	A1	52	27	79	65,82	34,18
	A2	41	58	99	41,41	58,59
	C1	113	215	328	34,45	65,55
	C2	184	323	507	36,29	63,71
	E	17	12	29	58,62	41,38
Total funcionarios		407	635	1.042	39,06	60,94
FUNCIONARIOS	Nivel	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
	13	14	12	26	53,85	46,15
	14	79	127	206	38,35	61,65
	15	41	121	162	25,31	74,69
	16	10	25	35	28,57	71,43
	17	69	107	176	39,20	60,80
	18	45	101	146	30,82	69,18
	20	25	14	39	64,10	35,90
	22	56	69	125	44,80	55,20
	24	15	19	34	44,12	55,88
	26	20	25	45	44,44	55,56
	27	4	5	9	44,44	55,56
	28	21	5	26	80,77	19,23
	29	6	4	10	60,00	40,00
	30	2	1	3	66,67	33,33
Total funcionarios		407	635	1.042	39,06	60,94

Instituto Social de la Marina - ISM						
LABORALES	Grupo prof.	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
	G1	27	10	37	72,97	27,03
	G2	10	45	55	18,18	81,82
	G3	11	5	16	68,75	31,25
	G4	12	69	81	14,81	85,19
	G5	52	43	95	54,74	45,26
	Fuera de Convenio	124	55	179	69,27	30,73
Total laborales		236	227	463	50,97	49,03
TOTAL ISM		643	862	1.505	42,72	57,28

Dirección del Servicio Jurídico de la Seguridad Social - SJSS						
FUNCIONARIOS	Subgrupo	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
	A1	3	9	12	25,00	75,00
	A2	2	1	3	66,67	33,33
	C1	3	5	8	37,50	62,50
	C2	2	4	6	33,33	66,67
Total funcionarios		10	19	29	34,48	65,52
FUNCIONARIOS	Nivel	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
	14	1	1	2	50,00	50,00
	15	1		1	100,00	0,00
	16	1	4	5	20,00	80,00
	18	2	1	3	66,67	33,33
	22		3	3	0,00	100,00
	24	2		2	100,00	0,00
	26		1	1	0,00	100,00
	28	2	6	8	25,00	75,00
	29	1	2	3	33,33	66,67
	30		1	1	0,00	100,00
TOTAL SJSS		**10**	**19**	**29**	**34,48**	**65,52**

Intervención General de la Seguridad Social - IGSS						
FUNCIONARIOS	Subgrupo	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
	A1	85	95	180	47,22	52,78
	A2	156	266	422	36,97	63,03
	C1	269	360	629	42,77	57,23
	C2	209	409	618	33,82	66,18
Total funcionarios		719	1.130	1.849	38,89	61,11
FUNCIONARIOS	Nivel	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
	14	75	173	248	30,24	69,76
	15	91	178	269	33,83	66,17
	16	44	62	106	41,51	58,49
	17		2	2	0,00	100,00
	18	155	260	415	37,35	62,65
	22	136	131	267	50,94	49,06
	24	126	215	341	36,95	63,05
	26	22	27	49	44,90	55,10
	27	39	44	83	46,99	53,01
	28	22	30	52	42,31	57,69
	29	7	4	11	63,64	36,36
	30	2	4	6	33,33	66,67
TOTAL IGSS		**719**	**1.130**	**1.849**	**38,89**	**61,11**

Gerencia de Informática de la Seguridad Social - GISS						
FUNCIONARIOS	Subgrupo	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
	A1	118	62	180	65,56	34,44
	A2	179	67	246	72,76	27,24
	C1	493	197	690	71,45	28,55
	C2	97	54	151	64,24	35,76
	E	3		3	100,00	0,00
FUNCIONARIOS	Nivel	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
	13	3		3	100,00	0,00
	14	1		1	100,00	0,00
	15	6	1	7	85,71	14,29
	16	144	53	197	73,10	26,90
	17	48	27	75	64,00	36,00
	18	240	102	342	70,18	29,82
	20	55	19	74	74,32	25,68
	21	8	2	10	80,00	20,00
	22	175	71	246	71,14	28,86
	24	34	22	56	60,71	39,29
	26	135	64	199	67,84	32,16
	27	12	3	15	80,00	20,00
	28	19	12	31	61,29	38,71
	29	9	4	13	69,23	30,77
	30	1		1	100,00	0,00
Total funcionarios		890	380	1.270	70,08	29,92
LABORALES	Grupo prof.	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
	G1	1		1	100,00	0,00
	G2	12	9	21	57,14	42,86
	G3	6	1	7	85,71	14,29
	G4	4		4	100,00	0,00
	G5	10	1	11	90,91	9,09
Total laborales		33	11	44	75,00	25,00
TOTAL GISS		**923**	**391**	**1.314**	**70,24**	**29,76**

Servicio Público de Empleo Estatal - SPEE						
	Subgrupo	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
Contratados administrativos		4	2	6	66,67	33,33
FUNCIONARIOS	A1	101	67	168	60,12	39,88
	A2	746	1.076	1.822	40,94	59,06
	C1	946	1.233	2.179	43,41	56,59
	C2	1.206	2.767	3.973	30,35	69,65
	E	28	3	31	90,32	9,68
FUNCIONARIOS	Nivel	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
	12	2		2	100,00	0,00
	13	26	3	29	89,66	10,34
	14	173	347	520	33,27	66,73
	15	581	1.327	1.908	30,45	69,55
	16	93	210	303	30,69	69,31
	17	687	1.319	2.006	34,25	65,75
	18	104	198	302	34,44	65,56
	19	6	3	9	66,67	33,33
	20	257	512	769	33,42	66,58
	22	567	702	1.269	44,68	55,32
	23	38	32	70	54,29	45,71
	24	195	206	401	48,63	51,37
	25	180	193	373	48,26	51,74
	26	64	57	121	52,89	47,11
	27	24	15	39	61,54	38,46
	28	20	16	36	55,56	44,44
	29	8	5	13	61,54	38,46
	30	8	1	9	88,89	11,11
Contratados administrativos		4	2	6	66,67	33,33
Total funcionarios y contratados administrativos		3.037	5.148	8.185	37,10	62,90

Servicio Público de Empleo Estatal - SPEE						
LABORALES	Grupo prof.	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
	G1	75	164	239	31,38	68,62
	G2	51	119	170	30,00	70,00
	G3	72	93	165	43,64	56,36
	G4	103	257	360	28,61	71,39
	G5	62	57	119	52,10	47,90
	Fuera de Convenio	4		4	100,00	0,00
Total laborales		367	690	1.057	34,72	65,28
TOTAL SPEE		**3.404**	**5.838**	**9.242**	**36,83**	**63,17**

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo - INSHT						
FUNCIONARIOS	Subgrupo	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
	A1	75	84	159	47,17	52,83
	A2	15	17	32	46,88	53,13
	C1	22	40	62	35,48	64,52
	C2	34	73	107	31,78	68,22
	E	5	3	8	62,50	37,50
Total funcionarios		151	217	368	41,03	58,97
FUNCIONARIOS	Nivel	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
	13	3	3	6	50,00	50,00
	14	3	5	8	37,50	62,50
	15		4	4	0,00	100,00
	16	12	24	36	33,33	66,67
	17	1	1	2	50,00	50,00
	18	20	42	62	32,26	67,74
	19		1	1	0,00	100,00
	20	5	12	17	29,41	70,59
	22	13	24	37	35,14	64,86
	24	5	12	17	29,41	70,59
	25	1		1	100,00	0,00
	26	39	45	84	46,43	53,57
	27	15	26	41	36,59	63,41
	28	23	13	36	63,89	36,11
	29	9	4	13	69,23	30,77
	30	2	1	3	66,67	33,33
Total funcionarios		151	217	368	41,03	58,97

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo - INSHT						
LABORALES	Grupo prof.	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
	G1	1	3	4	25,00	75,00
	G2	1	2	3	33,33	66,67
	G3	16	2	18	88,89	11,11
	G4	7	7	14	50,00	50,00
	G5	11	7	18	61,11	38,89
Total laborales		36	21	57	63,16	36,84
TOTAL INSHT		**187**	**238**	**425**	**44,00**	**56,00**

Fondo de Garantía Salarial - FOGASA						
FUNCIONARIOS	Subgrupo	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
	A1	53	43	96	55,21	44,79
	A2	23	32	55	41,82	58,18
	C1	28	63	91	30,77	69,23
	C2	71	100	171	41,52	58,48
	E	2	1	3	66,67	33,33
Total funcionarios		177	239	416	42,55	57,45
FUNCIONARIOS	Nivel	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
	13	2	1	3	66,67	33,33
	14	28	33	61	45,90	54,10
	15	1	3	4	25,00	75,00
	16	42	58	100	42,00	58,00
	17		1	1	0,00	100,00
	18	14	39	53	26,42	73,58
	20	6	21	27	22,22	77,78
	22	6	7	13	46,15	53,85
	24	5	4	9	55,56	44,44
	26	69	66	135	51,11	48,89
	27	1	3	4	25,00	75,00
	28	2	2	4	50,00	50,00
	29		1	1	0,00	100,00
	30	1		1	100,00	0,00
Total funcionarios		177	239	416	42,55	57,45
LABORALES	Grupo prof.	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
	G1		1	1	0,00	100,00
	G3	3		3	100,00	0,00
	G4	2		2	100,00	0,00
	G5	4	3	7	57,14	42,86
Total laborales		9	4	13	69,23	30,77
TOTAL FOGASA		**186**	**243**	**429**	**43,36**	**56,64**

A continuación se exponen los datos facilitados por la Subdirección General de Ordenación y Desarrollo de Recursos Humanos de los Organismos Autónomos y de la Seguridad Social referida a los puestos adjudicados en el departamento a través de los sistemas de concurso y libre designación.

CONCURSOS RESUELTOS

Total Convocados	Total Adjudicados	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres
925 + resultas	831	495	336	59,6%	40,4%

Por tramo de nivel			Por grupo de adscripción		
	Mujeres	Hombres		Mujeres	Hombres
28	9	9	A1	51	34
27	8	8	A2	181	135
26	64	48	C1	236	141
25	36	34	C2	27	26
24	70	39			
23	6	10			
22	252	157			
20	15	6			
18	7	4			
16	13	14			
15	2	1			
14	13	3			

El Departamento continúa incluyendo en las convocatorias de concursos como mérito a valorar, la acreditación de cursos de formación reconocidos por las Administraciones Públicas, en materia de igualdad entre hombres y mujeres, como exige el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración del Estado y en sus Organismos Públicos.

LIBRES DESIGNACIONES RESUELTAS

Total Convocados	Total Adjudicados	Mujeres	Hombres	% Mujeres	% Hombres
63	63	28	35	44,5%	55,5%

Por tramo de nivel			Por grupo de adscripción		
	Mujeres	Hombres		Mujeres	Hombres
30	7	12	A1	27	35
29	7	6	C2	1	0
28	5	8			
27	8	9			
18	1	0			

3.2.- Convocatorias de pruebas selectivas.

La remisión de información a la Dirección General de Función Pública sobre convocatorias de pruebas selectivas incluye siempre la referencia a la composición numérica, distribuida por sexo, de los Cuerpos y Escalas o los grupos de titulación objeto de la convocatoria. En todos los temarios de procesos selectivos se incluyó un tema de violencia de género y otro de igualdad. También en las convocatorias se ha tenido en cuenta el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición de los Tribunales. A continuación se recogen los datos de las convocatorias del departamento.

Proceso Selectivo	Miembros Tribunales		Total
	Hombres	Mujeres	
Cuerpo Superior de Letrados de la Administración de la Seguridad Social	5	9	14
Cuerpo Superior de Intervención y Contabilidad de la Administración de la S.S.	7	7	14
Cuerpo Superior de Técnicos de la Administración de la S.S.	6	8	14
Escala de Titulados Superiores del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo	4	6	10
Cuerpo de Gestión de la Administración de la S.S.	5	5	10
Cuerpo de Gestión de la Administración de la S.S. Especialidad Auditoría y Contabilidad.	5	5	10
Cuerpo Administrativo de la Administración de la S.S.	4	6	10
Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado	5	5	10
Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado/Escala de Gestión de OO.AA.	4	6	10

En lo referido al número de mujeres y hombres que han tenido acceso a este departamento en actuaciones correspondientes al año 2012 de los procesos selectivos pendientes de la OEP de 2011, se exponen los siguientes datos:

Proceso Selectivo	Instancias Pres.		Opositores Aprob.	
	H	M	H	M
Titulado Superior de Actividades Específicas y Titulado Superior de Gestión y Servicios Comunes	24	49	5	2
Titulado Medio de Actividades Específicas y Técnico Superior de Actividades Técnicas y Profesionales	37	84		
Oficial de Gestión y Servicios Comunes, Oficial de Actividades Técnicas y Profesionales, Oficial de Actividades Específicas, Ayudante de Gestión y Servicios Comunes, Ayudante de Actividades Técnicas y Profesionales	2.923	3.867	61	54

3.3.- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

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, así como la vida familiar y personal de mujeres y hombres.

Con el objetivo de favorecer la igualdad de género en las actividades relacionadas con la gestión de recursos humanos el departamento pone a disposición de sus empleados una Escuela de Educación Infantil como medida esencial destinada a favorecer la conciliación de la vida personal y laboral y la plena integración de la mujer en el mundo laboral.

Con el objetivo de favorecer la conciliación y facilitar la asistencia al trabajo durante las vacaciones escolares, se organizan una serie de actividades de la escuela de verano y vacaciones. Gracias a esta medida se reduce el número de permisos sin sueldo que se solicitaban durante los meses estivales, especialmente por las mujeres.

Posibilitar una guardería o unas actividades de verano cerca del lugar de trabajo ayuda 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.

La valoración de esta medida es muy positiva, siendo muy valoradas las dos iniciativas en este departamento. Existe una gran demanda, incluso de antiguas empleadas de este Ministerio.

Conforme los datos proporcionados por la Subdirección General de Recursos Humanos del departamento durante el año 2012 se concedieron los siguientes permisos y reducciones de jornada:

- Flexibilización jornada: Flexibilización de la jornada por cuidado de hijos/as menores de 12 años una solicitud (6 personas).
- Permiso de paternidad: 8 trabajadores.
- Permiso de maternidad: 17 trabajadoras.
- Un permiso por adopción.
- Acumulación permiso lactancia y paternidad, incluso terminado año natural: 18 personas.
- Ampliación 2 semanas permiso maternidad por hijos/as con discapacidad: una trabajadora.

Estos permisos fueron concedidos a:

- Personal funcionario: 25 mujeres y 9 hombres.
- Personal laboral: 15 mujeres y 2 hombres.

En la siguiente tabla se exponen las medidas adoptadas en la Subdirección General de Ordenación y Desarrollo de los Recursos Humanos de los Organismos Autónomos y de la Seguridad Social del Ministerio de Empleo y Seguridad Social para contribuir a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, dando cumplimiento al Capítulo III del Título V de la Ley.

Medidas de conciliación

	Mujeres	%	Hombres	%
Permiso de paternidad. Concesión de 15 días por nacimiento, adopción o acogida	1	1,56	63	98,44
Ampliación de 4 semanas en sustitución permiso lactancia	78	96,29	3	3,71
Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural	39	82,97	8	17,03
Dos horas diarias de permiso en caso de nacimiento de hijo prematuro	3	100,00	0	0,00
Ausencia permitida por tratamientos de fecundación asistida	2	100,00	0	0,00
Formación durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias familiares	15	88,23	2	11,77
Reducción de jornada para cuidar un hijo menor de 12 años	89	86,40	14	13,60
Reducción de jornada por razón de guarda legal	13	100,00	0	0,00
Flexibilidad de dos horas para personas con hijos con discapacidad	2	40,00	3	60,00
Flexibilización de jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años	233	64,00	131	36,00

	Mujeres	%	Hombres	%
Flexibilidad de horario para familias monoparentales	1	100,00	0	0,00
Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave	3	75,00	1	25,00
Flexibilización de jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores	123	75,00	41	25,00
Flexibilización de jornada para quienes tengan a su cargo personas con discapacidad	10	66,66	5	33,33
Reducción 50% de jornada por enfermedad familiar grave	27	79,41	7	20,59
Reducción de la jornada para cuidar de personas mayores que necesitan especial atención o con discapacidad que no desempeñen actividades retribuidas	16	94,11	1	5,89
Traslados por razones de salud	3	42,85	4	57,15

3.4.- Formación para la igualdad.

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social fomenta la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.

En todos los programas de oposiciones que organiza el Departamento se incluyen temas relacionados con la igualdad efectiva de mujeres y hombres y con la LOIEMH.

En materia de formación para la igualdad, se han llevado a cabo numerosas iniciativas, bien introduciendo temas sobre igualdad en las pruebas de acceso, o bien realizando cursos, jornadas, etc, dirigidas al personal de la Administración.

En cuanto a la selección de trabajadores para participar en cursos de formación, sea de estas materias o de otras diferentes, existe preferencia para quienes se incorporen del permiso de maternidad o paternidad o reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal.

3.4.1.- Acceso a la Función Pública.

Conforme a la información facilitada, como puede verse a continuación, en todos los programas de oposiciones organizados por el departamento y convocados en 2012 se incluyen temas relacionados con la igualdad efectiva de mujeres y hombres y con la Ley Orgánica 3/2007, con ello se pretende conseguir formación en materia de igualdad desde el inicio de la actividad profesional.

Cuerpo de Gestión de la Administración de la Seguridad Social:

Tema 32. Políticas de igualdad de género. Directivas comunitarias y normativa constitucional sobre igualdad. Especial referencia a la Ley Orgánica para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Políticas contra la violencia de género. La Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Cuerpo Administrativo de la Administración de la Seguridad Social:

Tema 20. Políticas de igualdad de género. Normativa constitucional de igualdad. Especial referencia a 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 genero.

Titulado Medio de Actividades Específicas

Tema 14. 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. Discapacidad y dependencia.

Técnico Superior de Actividades Técnicas y Profesionales.

Tema 6. 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 genero. Discapacidad y dependencia.

3.4.2.-.Formación Continua.

En cuanto a las actividades formativas con el objetivo de realizar una formación para el cambio de actitudes en igualdad de género en el departamento se realizó el siguiente curso:

"Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres" celebrado en Madrid del 27 al 29 de febrero, de 15 horas de duración. A este curso asistieron 19 personas.

El porcentaje de asistencia fue de un 84% de mujeres y un 15% de hombres

Realizado el análisis de los cuestionarios de evaluación cumplimentados por los asistentes a estos cursos se confirma que la valoración de la actividad formativa es muy positiva, tanto en la calidad de los ponentes y el material entregado, como la satisfacción con los conocimientos aprendidos.

Instituto Nacional de la Seguridad Social:

Descripción del área	Grupo	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Directivos y Predirectivos	A1/G1	90	45,00	110	55,00	200
	A2/G2	2	25,00	6	75,00	8
Materias generales o equivalentes	A1/G1	786	64,22	438	35,78	1.224
	A2/G2	468	55,12	381	44,88	849
	C1/G3	2.389	64,22	1.331	35,78	3.720
	C2/G4	2.747	65,84	1.425	34,16	4.172
	E/G5	50	43,48	65	56,52	115
Tecnologías de la Información	A1/G1	79	63,20	46	36,80	125
	A2/G2	102	49,04	106	50,96	208
	C1/G3	535	66,29	272	33,71	807
	C2/G4	724	59,64	490	40,36	1.214
	E/G5	50	53,19	44	46,81	94
Idiomas	A1/G1	8	80,00	2	20,00	10
	A2/G2	0	0,00	8	100,00	8
	C1/G3	13	81,25	3	18,75	16
	C2/G4	13	72,22	5	27,78	18
	E/G5	0	0,00	0	0,00	0
Igualdad, conciliación y no discriminación	A1/G1	4	100,00	0	0,00	4
	A2/G2	4	80,00	1	20,00	5
	C1/G3	24	77,42	7	22,58	31
	C2/G4	24	63,16	14	36,84	38
	E/G5	3	100,00	0	0,00	3
Totales		8.115	63,06	4.754	36,94	12.869

Durante el ejercicio 2012 en el Instituto Nacional de la Seguridad Social se celebró, conforme a su plan de formación 2010 – 2012, una edición del curso “Igualdad de oportunidades” en la modalidad “on line”, cuyo objetivo es la sensibilización sobre la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y la promoción de políticas de igualdad.

Esta edición fue impartida por dos tutoras de la empresa Enclave Formación, SLU, con una duración de 30 horas, y en ella participaron 77 empleados de las distintas unidades de la entidad, tanto de las Direcciones Provinciales como de los Servicios Centrales, siendo finalizado por el 84,42% de los participantes.

Igualmente, se celebró una edición del curso “Protección y recursos contra la violencia de género”, en la modalidad presencial impartido por dos monitoras pertenecientes a la Unidad Contra la Violencia de Género, de la Delegación del Gobierno en Madrid. El objetivo del curso es transmitir los aspectos fundamentales de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

Se ha realizado también una edición del curso sobre el “Protocolo de acoso laboral y sexual” en el que participaron 15 empleados. El objetivo de la acción formativa es la difusión del protocolo adoptado por la entidad durante 2011 en cumplimiento de lo dispuesto en la Resolución de 5 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 6 de abril de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el protocolo de actuación frente al acoso laboral en la AGE.

Instituto Social de la Marina

	Grupo	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Cursos directivos y predirectivos	A1/G1	21	52,50%	9	22,50%	30
	A2/G2	7	17,50%	3	7,50%	10
Acciones formativas materias generales o equivalentes	A1/G1	72	11,94%	26	4,31%	98
	A2/G2	55	9,12%	50	8,29%	105
	C1/G3	118	19,57%	69	11,44%	187
	C2/G4	114	18,90%	73	12,10%	187
	E/G3	15	2,49%	11	1,82%	26
Acciones formativas en tecnologías de la información	A1/G1	12	5,55%	8	3,70%	20
	A2/G2	15	6,94%	11	5,09%	26
	C1/G3	39	18,05%	29	13,42%	68
	C2/G4	48	22,22%	34	15,74%	82
	E/G3	12	5,55%	8	3,70%	20
Idiomas	A1/G1	8	17,78%	4	8,89%	12
	A2/G2	9	20%	3	6,67%	12
	C1/G3	6	13,34%	3	6,67%	9
	C2/G4	7	15,56%	4	8,89%	11
	E/G3	1	2,22%	0	0	1
Acciones formativas en materia de igualdad y no discriminación	A1/G1	0	0	0	0%	0
	A2/G2	2	10%	0	0%	2
	C1/G3	3	15%	1	5%	4
	C2/G4	10	50%	3	15%	13
	E/G3	1	5%	0	0%	1
Total		575	62,22%	349	37,77%	924

Entre el 20 y el 23 de marzo de 2012 el Instituto Social de la Marina organizó un curso específico de 20 horas de duración sobre “Igualdad y conciliación de la vida laboral y personal”. Dicho curso, ofertado a todo el personal de la entidad, persiguió dos objetivos fundamentales: en primer lugar, dar a conocer el marco normativo de referencia sobre igualdad y violencia de género existente en nuestro país (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género); y, en segundo lugar, concienciar a los asistentes de la necesidad de conocer y aplicar la normativa existente para conseguir la igualdad efectiva entre hombre y mujeres en el ámbito personal, laboral y social.

La impartición del curso estuvo a cargo de una letrada especializada en temas de género que aportó la perspectiva jurídica y una trabajadora social que se encargó de todo lo referido a la igualdad/desigualdad en la vida cotidiana y trabajó el enfoque de género como estrategia para evitar la desigualdad en la vida real. También se introdujo un módulo sobre la articulación de las medidas de conciliación en el centro de trabajo.

Además del curso referido, se ha continuado incluyendo, en todas las acciones formativas desarrolladas en el ámbito de las emociones, un módulo transversal destinado a sensibilizar a los asistentes sobre la importancia de la independencia emocional y de una autoestima fuerte para prevenir el maltrato y la violencia de género.

La acogida entre el personal de la entidad ha sido muy satisfactoria, tanto por la alta demanda registrada en los cursos referidos como por la importante valoración concedida a los mismos.

Para años sucesivos está previsto continuar en la misma línea de trabajo, ampliando, diversificando y, en la medida de lo posible, descentralizando las acciones formativas destinadas a la difusión de la normativa existente en la materia de igualdad y de conciliación.

Tesorería General de la Seguridad Social

	Grupo	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Cursos directivos y predirectivos	A1/G1	19	70,37%	8	29,63%	27
	A2/G2	51	58,62%	36	41,38%	87
Acciones formativas materias generales o equivalentes	A1/G1	252	60,14%	167	39,86%	419
	A2/G2	705	50,43%	693	49,57%	1398
	C1/G3	3145	62,64%	1876	37,36%	5021
	C2/G4	3149	67,17%	1539	32,83%	4688
	E/G3	134	53,82%	115	46,18%	249
Acciones formativas en tecnologías de la información	A1/G1	14	60,87%	9	39,13%	23
	A2/G2	44	53,01%	39	46,99%	83
	C1/G3	320	64,91%	173	35,09%	493
	C2/G4	367	64,84%	199	35,16%	566
	E/G3	28	52,83%	25	47,17%	53
Idiomas	A1/G1	2	50,00%	2	50,00%	4
	A2/G2	2	100,00%	0	0,00%	2
	C1/G3	12	92,31%	1	7,69%	13
	C2/G4	6	66,67%	3	33,33%	9
	E/G3	2	66,67%	1	66,67%	3
Acciones formativas en materia de igualdad y no discriminación	A1/G1	1	33,33%	2	33,33%	3
	A2/G2	4	66,67%	2	33,33%	6
	C1/G3	13	48,15%	14	51,85%	27
	C2/G4	23	79,31%	6	20,69%	29
	E/G3	1	100,00%	0	0,00%	1
Total		8294		4910		13204

La Tesorería General de la Seguridad Social ha incluido en su Plan de Formación cursos destinados a concienciar sobre igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Durante 2012 se han celebrado seis cursos sobre igualdad efectiva entre mujeres y hombres en los que han participado un total de 66 alumnos, 42 mujeres (63%) y 24 hombres (37%).

Intervención General de la Seguridad Social

	Grupo	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Cursos directivos y predirectivos	A1/G1	31	62,00%	19	38,00%	50
	A2/G2	3	60,00%	2	40,00%	5
Acciones formativas materias generales o equivalentes	A1/G1	151	59,45%	103	40,55%	419
	A2/G2	240	64,00%	135	36,00%	1398
	C1/G3	173	59,66%	117	40,34%	5021
	C2/G4	169	72,22%	65	27,78%	4688
Acciones formativas en tecnologías de la información	A1/G1	27	62,79%	16	37,21%	23
	A2/G2	53	65,43%	28	34,57%	83
	C1/G3	26	78,79%	7	21,21%	493
	C2/G4	13	86,67%	2	13,33%	566
Total		886	64,20%	494	35,80%	1380

En la Intervención General de la Seguridad Social se han reservado al menos el 40% de las plazas en las convocatorias de los cursos de formación para su adjudicación a las empleadas públicas que reunían los requisitos establecidos.

Por lo que interesa al Servicio Jurídico de la Administración de la Seguridad Social, se adjunta cuadro con los cursos de su Plan de Formación del año 2012 recibidos por Letrados de la Administración de la Seguridad Social:

Cursos Convocados	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
5	77	42	119	64,71%	35,29%

Estos cursos versan sobre materias jurídicas, siendo su objetivo promover en condiciones de igualdad la formación entre las mujeres y hombres adscritos a la Dirección del Servicio Jurídico y a los Servicios Jurídicos delegados para el logro de su formación profesional.

En relación con los cursos celebrados por la Gerencia de Informática de la Seguridad Social para facilitar formación profesional de los empleados públicos, dentro de un contexto dirigido a promover dicha formación y promoción en condiciones de igualdad, se facilita información acerca de la participación de mujeres y hombres.

Acción Formativa	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Aplicaciones Software	95	28,61	237	71,39%	332
Comunicaciones y Redes	50	21,74	180	78,26%	230
Divulgación	50	30,67	113	69,33%	163
Entornos/Sistemas Operativos	99	26,83	270	73,17%	369
Entornos Operativos/Arquitectura	51	14,87	292	85,13%	343
Formación Directivos			1	100,00%	1
Gestión y Administración de Seguridad			8	100,00%	8
Habilidades Personales	67	38,07	109	61,93%	176
Herramientas de Software	75	34,56	142	65,44%	217
Lenguajes/Herramientas de Programación	14	14,43	83	85,57%	97
Metodología, Normativa y Estándares	185	31,90	395	68,10%	580
Otros	5	15,15	28	84,85%	33
Prevención Riesgos Laborales	205	28,75	508	71,25%	713
Sistema Gestión Base de Datos	8	20,51	31	79,49%	39
	904	27,39%	2397	72,61%	3301

Por su parte en el Fondo de Garantía Salarial, en los cursos de formación realizados durante el año 2012, el 58% de los participantes fueron mujeres frente al 42% de hombres.

4.- DERECHO AL TRABAJO EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

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.

Con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 fueron modificadas un amplio conjunto de leyes relacionadas con el ámbito laboral (Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley de Procedimiento Laboral, Ley de Empleo) esto da idea del carácter transversal de la Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Dentro del actual contexto de dificultad económica el Ministerio de Empleo y Seguridad ha continuado adoptando las medidas necesarias para favorecer la transversalidad de las políticas de igualdad de género en todos los ámbitos en que tiene atribuidas competencias, dentro de este Capitulo se pueden destacar la normativa adoptada por la Secretaria de Estado de Empleo, así como por la Secretaría de Estado de la Seguridad Social que mejoran las condiciones en los casos en que las contrataciones van referidas a mujeres, asi como las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la vigilancia de la discriminación salarial o laboral por razón de sexo.

4.1.- Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres.

La Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (procedente del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, contiene una serie de medidas para favorecer el acceso y permanencia de las mujeres al mercado de trabajo incrementando las ayudas a las empresas cuando contratan a mujeres. Entre estas medidas, se encuentran las siguientes:

- Cuando las empresas transformen los contratos para la formación y el aprendizaje en contratos indefinidos tendrán derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social durante tres años, pero si se trata de mujeres, la reducción será de 1.800 euros/año (para los hombres es de 1.500 euros/año).

- El contrato de trabajo de apoyo a los emprendedores prevé una serie de bonificaciones cuando se celebra con jóvenes entre 16 y 30 años desempleados inscritos en la Oficina de empleo (durante 3 años por cuantía de 1.000 euros/año el primer año, 1.100 euros/año el segundo año y 1.200 euros/año durante tres años) o con mayores de 45 años inscritos en la Oficina de Empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación (1.300 euros/año durante tres años) que también se ven incrementadas en el caso de que se trate de mujeres en sectores en los que estén menos representadas (100 euros/año en el primer caso y hasta alcanzar 1.500 euros/año en el segundo caso).

- Asimismo, las empresas que transformen en indefinidos contratos en prácticas, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación, cualquiera que sea la fecha de su celebración, tendrán derecho a una bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 41,67 euros/mes (500 euros/año) durante tres años, pero que, en el caso de mujeres, será de 58,33 euros/mes (700 euros/año).

- Se permite que los beneficiarios de la prestación por desempleo de nivel contributivo que deseen constituirse en trabajadores autónomos puedan percibir en un pago único el importe del 100% de la prestación por desempleo para iniciar su actividad, cuando los beneficiarios sean hombres jóvenes de hasta 30 años o mujeres de hasta 35 años, elevando así el importe máximo de la prestación que puede percibirse en un pago único desde el 80% anterior hasta el 100% y, con ello, que se facilite más el autoempleo de la mujeres beneficiarias de las prestaciones.

- Otra medida incluida en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (procedente del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero) que va a tener un impacto importante para las trabajadoras es la supresión de las categorías profesionales del sistema de clasificación profesional, donde las numerosas definiciones y referencias sexistas de las categorías profesionales producían perjuicios y discriminaciones para las mujeres trabajadoras. De esta forma, el sistema de clasificación profesional está integrado únicamente por grupos profesionales, entendiéndose por “grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones,

especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador". Además, se establece la garantía de no discriminación entre hombres y mujeres. (artículo 8 del Real Decreto-ley 3/2012).

- Se abre la posibilidad de que los familiares colaboradores de los trabajadores autónomos que se den de alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social (RETA) puedan disfrutar de una bonificación equivalente al 50% de la cuota que resulte de aplicar sobre la base mínima el tipo correspondiente de cotización vigente en cada momento el Régimen Especial de trabajo por cuenta propia que corresponda (disp. adic 11ª).
- Podrán beneficiarse de esta medida, el cónyuge o pareja de hecho y los familiares de trabajadores autónomos por consanguinidad o afinidad hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción, que se incorporen como nuevas altas al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores Autónomos (RETA) y colaboren en la realización de trabajos en la actividad de que se trate.

Por su parte el Real Decreto-ley 20/2012 mantiene la posibilidad de que los trabajadores autónomos que sean sustituidos por trabajadores desempleados durante su descanso por maternidad, adopción, acogimiento, paternidad, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia disfruten de una bonificación del 100% de la base mínima de cotización. También se mantiene las bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social de los contratos de interinidad que se celebren con personas desempleadas para sustituir a trabajadores durante los períodos de descanso por maternidad, adopción y acogimiento.

Asimismo, se mantienen igualmente las bonificaciones a los hombres de hasta 30 años y las mujeres de hasta 35 que inicien una actividad como autónomos, los cuales podrán beneficiarse de una reducción y bonificación en sus cotizaciones de un 30% durante 30 meses.

Por otro lado, la Estrategia Española de Empleo define en su ámbito la inclusión de acciones y medidas para reducir la desigual distribución de mujeres y hombres en los distintos sectores de actividad y en los distintos niveles, incrementando la presencia de mujeres en los sectores técnicos, científicos y tecnológicos innovadores. Las áreas de conciliación del trabajo y vida personal e igualdad de género, serán evaluadas para el

seguimiento de las directrices de la Estrategia Europa 2020, por lo que además de constituir un ámbito específico es transversal al resto de los ámbitos.

Las Comunidades Autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal, en sus respectivos ámbitos competenciales, diseñan y desarrollan dichas actuaciones en el marco del Sistema Nacional de Empleo, integrando estas actuaciones en el Plan Anual de Política de Empleo.

En aplicación de esta Estrategia, tras su presentación a las Comunidades Autónomas en Conferencia Sectorial, y teniendo en cuenta las previsiones formuladas por las Comunidades Autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), fue aprobado por Acuerdo de Consejo de Ministros, en su reunión del 6 de julio de 2012, el Plan Anual de Política de Empleo para el año 2012, publicado mediante resolución de 24 de julio de 2012, de la Secretaría de Estado de Empleo. Dicho Plan contempla el conjunto de medidas de política de empleo a desarrollar tanto por el SEPE como por las Comunidades Autónomas, relacionadas con cada ámbito de políticas activas de empleo, incluidas en la Ley de Empleo y desarrolladas por la Estrategia Española de Empleo.

Finalmente, resulta preciso indicar que en el Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, se ha introducido un nuevo requisito para el acceso al Programa de Renta Activa de Inserción consistente en que se haya producido la extinción de la prestación por desempleo de nivel contributivo y/o el subsidio por desempleo. No obstante, el referido requisito no es de aplicación ni se exige a las mujeres que acrediten la condición de víctima de violencia de género o doméstica.

4.2.- Plan de Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Una vez finalizado el *"Plan de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2008/2010, para la vigilancia en las empresas de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres",* del que tomó conocimiento el Gobierno en acuerdo del Consejo de Ministros celebrado el día 19 de octubre de 2007, se hace necesario establecer nuevos criterios que permitan orientar cual debe ser en el futuro la actuación inspectora en este área, partiendo de las enseñanzas obtenidas de la ejecución de los programas y campañas desarrolladas durante esos tres años.

El Plan de actuaciones 2008/2010 antes referido supuso un notable avance en cuanto a la incidencia de la Inspección de Trabajo en esta materia respecto de los años anteriores a la

aparición de la Ley de Igualdad, tanto por el incremento del número de actuaciones como por los resultados obtenidos.

Se trata ahora de dar continuidad a aquel Plan y corregir determinadas insuficiencias de las actuaciones inspectoras realizadas hasta la fecha en base al mismo, aplicando determinadas pautas que permita que dichas actuaciones sean más eficaces y alcanzar mejores resultados, que puedan ser medidos mediante los correspondientes indicadores, y permita obtener datos para los estudios sobre la situación real de las disparidades y discriminaciones en los centros de trabajo, en materia salarial y en cualquier otra.

Al mismo tiempo, se trata de dar cumplimiento al mandato de la Disposición Adicional 16ª de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, de incluir en el Plan Integrado de Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, con carácter de objetivos de alcance general, un plan específico en materia de discriminación salarial entre mujeres y hombres.

El Plan de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de igualdad y no discriminación por razón de sexo, se ha elaborado teniendo en cuenta los Protocolos de Colaboración firmados el 22 de septiembre de 2009 por la Ministra de Igualdad y el Ministro de Trabajo e Inmigración, y con acuerdo de este último Ministerio y el actual Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, habiendo sido consultadas las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas.

Dicho Plan se desarrollará conforme a las siguientes bases:

Las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de Igualdad y no discriminación por razón de sexo será un área de actuación permanente de la materia de Relaciones Laborales, dentro de la programación anual de las Inspecciones de Trabajo de todas las Comunidades Autónomas, sin perjuicio de que eventualmente y dentro de esta actuación permanente puedan planificarse campañas temporales sobre áreas o materias concretas o aspectos concretos de la legislación en materia de igualdad.

Lo anterior se ha de entender sin perjuicio de las funciones que se asuman por las Comunidades Autónomas que hayan recibido traspasos en materia de Función Pública Inspectora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Junto a la actividad rogada (denuncias, petición de informes de otras Administraciones o de los Juzgados) se mantendrá de manera permanente una actividad programada,

estableciendo criterios de selección de las empresas a incluir en las actuaciones inspectoras. Se incrementará el número de actuaciones selectivas realizadas en base a informaciones previas que permitan actuar sobre empresas con indicios de irregularidades, o con obligaciones normativas conocidas de adoptar medidas o planes de igualdad.

La actividad inspectora se centrará en los siguientes programas:

- Planes de Igualdad y otras obligaciones de la Ley de Igualdad
- Discriminación en la relación laboral
- Discriminación Salarial
- Prevención de riesgos laborales con un enfoque de género
- Acoso sexual y por razón de sexo
- Discriminación en la negociación colectiva
- Discriminación en el acceso al empleo
- Derechos sobre conciliación de la vida familiar y laboral

Este plan implica, la realización de inspecciones en empresas de todo tipo. En 2012 se llevaron a cabo 6.097 actuaciones de comprobación de las cuales 1.368 se referían a situaciones de discriminación por razón de sexo, 628 por acoso sexual, 1.344 comprobación de Planes de Igualdad, 240 por acoso discriminatorio por razón de sexo, 687 por incumplimiento de los derechos sobre conciliación, 449 por discriminación en la negociación colectiva, 1.046 en relación con la protección de los derechos relativos a la maternidad y lactancia, y 335 por discriminación en el acceso al empleo. Dichas actuaciones tenían por objeto tanto la comprobación de denuncias relativas a dichas materias, como actividad planificada preventiva.

Como consecuencia de dichas actuaciones se extendieron 82 actas de infracción, cuyas cifras más importantes se han referido a la normativa sobre prevención de riesgos laborales derivados de la protección a la maternidad y lactancia, discriminación por razón de sexo y planes de igualdad y otras obligaciones.

El objetivo del Plan lo constituye la vigilancia del cumplimiento de toda la normativa que contiene obligaciones empresariales dirigidas a conseguir la igualdad efectiva entre

mujeres y hombres, a impedir la discriminación por razón de género, a garantizar los derechos de mujeres y hombres a conciliar la vida laboral y familiar, y a garantizar la protección de la salud y la seguridad de las mujeres por razón de las situaciones de maternidad, embarazo y lactancia,

En este Plan de Actuaciones, en el que participan todos los inspectores de Trabajo y Seguridad Social, se han inspeccionado 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.

El Plan de Actuación para 2012, que finalizó el 31 de diciembre, ha superado sobradamente la cifra de 4.582 inspecciones programadas, es por ello que se valora muy positivamente, tanto por la superación de los objetivos previstos en cuanto a número de inspecciones, como en lo relativo a infracciones detectadas.

4.3.- Campaña relativa a discriminación salarial por razón de género.

Por otra parte, dentro del citado Plan de actuaciones, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, ha llevado a cabo también una campaña para vigilar el cumplimiento en las empresas de la normativa sobre discriminación dentro de las relaciones laborales de las empresas, y más concretamente con el fin de comprobar la no existencia de discriminaciones salariales (directas o indirectas) por razón de género.

Dicha campaña cumple el mandato de la Disposición Adicional 16ª de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, de incluir en el Plan Integrado de Actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, con carácter de objetivos de alcance general, un plan específico en materia de discriminación salarial entre mujeres y hombres. Asimismo, da continuidad a las actuaciones realizadas desde el año 2009, con el fin de comprobar la existencia de discriminaciones de tipo salarial por razón de sexo, basadas en el abono a trabajadores hombres de complementos salariales de carácter voluntario o dietas o compensaciones de gastos, que no se abonan a las mujeres de manera injustificada.

Los sectores afectados son la hostelería, entidades financieras, comercio, industria textil, siderometalúrgica y limpieza (de todos los tamaños).

La campaña ha tenido por objeto la comprobación de la existencia de discriminación salarial, directa o indirecta, debido al reconocimiento a los trabajadores hombres de complementos salariales voluntarios, que no vengan reconocidos en convenios colectivos, y que no hayan sido reconocidos a las mujeres de las mismas categorías profesionales, sin que exista justificación para ello. Asimismo se comprobarán las cantidades percibidas por los trabajadores y trabajadoras en concepto de dietas y compensaciones de gastos, para comprobar, tanto si a igualdad de condiciones alguna trabajadora no las percibe, o lo hace en cuantía inferior.

La campaña se ha realizado a 411 empresas, con objeto de comprobar la posible existencia de discriminaciones en las mismas y calibrar, en su caso, la existencia de brecha salarial y sus dimensiones.

Hay que destacar que conforme al apartado diez del artículo cuarto de la Ley 13/2012, de 26 de diciembre, de lucha contra el empleo irregular y el fraude a la Seguridad Social («B.O.E.» 27 diciembre) se introducen modificaciones en el artículo 46 bis del texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, dirigidas a establecer el criterio de aplicación de la pérdida automática, y de forma proporcional al número de trabajadores afectados por la infracción, de las ayudas, bonificaciones y beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo y para que éste conste necesariamente en el acta de infracción de forma motivada.

Por último y en cuanto a las previsiones para el año 2013 se mantienen altos niveles de exigencia, en particular en relación con las mujeres, como consecuencia de la entrada en vigor y desarrollo de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y el plan de actuación aprobado por el Gobierno.

4.4.- Actuaciones a favor de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La disposición final primera de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral ha modificado el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, que regula el permiso de lactancia, para contemplar expresamente que su titularidad corresponde no sólo a las trabajadoras, sino a todos los trabajadores, hombres y mujeres. Se señala expresamente que este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los

progenitores en caso de que ambos trabajen. Con ello se elimina un posible trato discriminatorio a los hombres, dando cumplimiento a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que había condenado a España al negar el permiso a un trabajador cónyuge de una trabajadora autónoma (Sentencia de 30.9.10), al tiempo que se aumenta la seguridad jurídica en la aplicación del permiso. Si bien se sigue el principio de "un causante, un derecho", por lo que si ambos padres trabajan sólo uno de ellos puede ejercer el derecho.

En esta misma disposición final primera también se modifica el artículo 37.5 del Estatuto de los Trabajadores, que regula la reducción de jornada por guarda legal, estableciendo que dicha reducción debe referirse a la jornada "diaria" del trabajador. Con ello se pretende evitar los perjuicios que para la organización y funcionamiento de la empresa y para el resto de trabajadores podía ocasionar que toda la reducción de jornada se acumulara en un día completo, especialmente en aquellas empresas cuya mayor actividad se concentra en determinados días de la semana

Se ha regulado para 2012 la permanencia de la obligación de cotizar durante las situaciones de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, aunque ello suponga una causa de suspensión de la relación laboral, con lo que se cuenta con una norma precisa y detallada que refuerza la seguridad jurídica a efectos de evitar rupturas en el mantenimiento de la carrera de aseguramiento de las personas que ejercen sus derechos en materia de conciliación de la vida familiar y laboral o de garantía de su salud o la de sus hijos. Todo ello beneficia de manera muy particular a las mujeres trabajadoras a efectos de la generación y consolidación de futuros derechos de Seguridad Social (Orden ESS/184/2012, de 2 de febrero).

Se ha mantenido para 2012 la reducción en la cotización empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes en los supuestos de cambio de puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, con lo que se refuerza la vinculación y permanencia de las mujeres en su entorno laboral, dentro de un contexto preventivo más adecuado (Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado 2012).

El importe de las reducciones aplicadas durante 2012 asciende a 165.962,35 euros.

La Ley 3/2012, de 6 de julio, contiene también una nueva regulación del contrato a tiempo parcial permitiéndose la realización de horas extras de toda clase, las cuales antes de la reforma estaban prohibidas, y pudiéndose realizar también horas complementarias.

Se establecen además dos mecanismos de protección de los derechos de los trabajadores a tiempo parcial: por una parte, para garantizar su protección social, las horas extraordinarias computarán a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y bases reguladoras de las prestaciones; y por otra, se establece expresamente que la suma de las horas ordinarias, extraordinarias y complementarias no podrá exceder del límite legal del trabajo a tiempo parcial.

Se ha reforzado la contratación a tiempo parcial, posibilitándose la realización de horas extraordinarias de toda clase y su cómputo a efectos de la cotización y de la determinación de la base reguladora de las prestaciones derivadas de contingencias comunes, con lo que se incentiva la validez de esta figura como instrumento al servicio de la creación de un empleo de mayor calidad, dentro de un contexto que se adapta a las necesidades y deseos de los trabajadores y permite una más adecuada conciliación de la vida laboral y familiar.

Teniendo en cuenta el alto nivel de feminización que se da en la contratación a tiempo parcial, ello va a repercutir favorablemente en los derechos laborales y sociales de las mujeres (Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero; Ley 3/2012, de 6 de julio).

Otra reforma incluida en la Ley 3/2012 es la regulación del trabajo a distancia, que sustituye a la regulación del contrato de trabajo a domicilio y que puede tener un impacto destacado en el empleo femenino y en la conciliación de la vida familiar y laboral. Se pretende abrir la tradicional regulación del trabajo a domicilio a las nuevas formas de trabajo basadas en la utilización de nuevas tecnologías, básicamente el denominado teletrabajo, en línea con otros países europeos y dadas las importantes ventajas que supone tanto para el empresario, al atribuirle mayor flexibilidad en la organización del trabajo, como para el trabajador, al favorecer la conciliación familiar y laboral. Aunque el Acuerdo Marco Europeo sobre teletrabajo firmado por los agentes sociales comunitarios (CES, UNICE/UEAPME y CEEP) el 16 de julio de 2002 ya ha sido incorporado al ordenamiento laboral español por vía convencional, la regulación expresa del trabajo a distancia por el Estatuto de los Trabajadores garantiza su aplicación intersectorial y territorial uniforme, así como estable en el tiempo.

Asimismo, en la disposición adicional décimo séptima de la Ley 3/2012 se incluye el mandato al Gobierno para que, en el plazo de tres meses a partir de que elabore su informe la Subcomisión del Congreso de los Diputados para el estudio de la racionalización de horarios, de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y de la corresponsabilidad (creada en septiembre de 2012), adopte medidas dirigidas a promover la racionalización de horarios y la indicada conciliación, previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas

La disposición adicional décima octava de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, da nueva redacción a la disposición final segunda de la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, estableciendo que dicha ley, y por tanto la ampliación del citado permiso, entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2014.

Se ha procedido al desarrollo reglamentario de los nuevos beneficios establecidos por cuidado de hijos o menores, lo cual permitirá una aplicación eficaz y con garantías de los mismos. Dichos beneficios consisten en la consideración como cotizados a todos los efectos, excepto para acreditar los períodos mínimos de cotización, de los períodos de interrupción de la cotización derivados de la extinción de la relación laboral o de la finalización del cobro de prestaciones por desempleo producidas entre los nueve meses anteriores al nacimiento, o los tres meses anteriores a la adopción o acogimiento preadoptivo o permanente y la finalización del sexto año posterior a dicha situación. La duración de este cómputo será en 2013 de 112 días por cada hijo o menor acogido, incrementándose en años posteriores hasta alcanzar el máximo de 270 días en 2019. Se introduce de esta manera un instrumento dirigido a evitar que posibles supuestos de interrupción de la cotización relacionados con el nacimiento y adopción o acogimiento de menores puedan afectar negativamente a la cuantía de los futuros derechos de Seguridad Social de los trabajadores, así como a superar las desventajas que a dichos efectos puede originar la dedicación prolongada al cuidado de los hijos. Se trata de una medida que beneficiará en particular a las mujeres, que suelen verse afectadas en mucha mayor medida por esa circunstancia (Real Decreto 1716/2012, de 28.12).

Se ha establecido una previsión que tiene en cuenta, a efectos de la determinación de los períodos de cotización computables para fijar la edad de acceso a la jubilación, diversos supuestos de cotización ficticia relacionados con el nacimiento y cuidado de hijos. Ha de tenerse en cuenta, a este respecto, que la nueva regulación en materia de jubilación eleva paulatinamente la edad de acceso hasta los 67 años, si bien se mantiene la de 65 para quienes acrediten una larga carrera de cotización efectiva. Consecuentemente, con la citada previsión se establece un mecanismo corrector que evita que en los supuestos mencionados pueda producirse una repercusión negativa en el acceso a la pensión en condiciones más ventajosas. Teniendo en cuenta la mayor incidencia de esos supuestos en las mujeres, se van a reforzar las garantías para que las mismas puedan contar con posibilidades más reales de acogerse en términos de igualdad a ese beneficio previsto en materia de jubilación (Real Decreto 1716/2012, de 28 de diciembre).

Durante 2012, el importe total de deducciones en materia de cotización asociadas al colectivo de mujeres por cuenta ajena ascendió, según la Tesorería General de la Seguridad Social, a 542.545.938,00 euros.

4.5.- Medidas con incidencia en materia de desarrollo rural.

Se han mantenido durante 2012 los incentivos a los familiares del titular de la explotación agraria (cónyuges o descendientes), mediante la aplicación de la reducción en la cotización a la Seguridad Social contemplada en la Ley 18/2007, de 4 de julio, por la que se llevó a cabo la integración de los trabajadores agrarios por cuenta propia en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos.
El importe de las reducciones aplicadas durante 2012 a familiares de titulares de explotaciones agrarias asciende a 519.683,38 euros.

Por otra parte, se ha flexibilizado la acreditación de determinados requisitos de cómputo de rentas a efectos de la inclusión en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios, lo que, teniendo en cuenta el esfuerzo realizado a lo largo de los últimos años para reforzar la presencia de las mujeres en las explotaciones familiares, va a permitir seguir avanzando en la garantía de sus derechos y la superación de las

discriminaciones a las que se veían sometidas en el pasado (Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre).

Además, y por lo que se refiere a los trabajadores por cuenta ajena, en 2012 se han dado pasos en la modernización de su protección social: se ha seguido avanzando en el proceso de adecuación de los mecanismos de cotización de los trabajadores por cuenta ajena del antiguo Régimen Especial Agrario, a efectos de sentar las bases de su más fluida integración en el Régimen General, que se ha llevado a cabo con efectos de 1 de enero de 2012 a través de la creación de un sistema especial que homologa su cobertura con la del resto de trabajadores por cuenta ajena, en un contexto que incide en la incorporación de las mujeres en la actividad agraria y en la mejora de sus condiciones (Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado 2012).

4.6.- Otras medidas en materia de protección social con incidencia en el principio de igualdad.

Se ha regulado para 2012 la forma de cotizar en los supuestos de suspensión de la relación laboral por violencia de género, con lo que queda claramente especificada la forma de actuar en una materia especialmente sensible para la garantizar los derechos de las trabajadoras afectadas (Orden ESS/184/2012, de 2 de febrero).

Tras la integración con efectos de 1 de enero de 2012 del antiguo Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Sistema Especial para Empleados de Hogar, se han introducido en este último modificaciones que facilitan una gestión más fluida del cumplimiento de las obligaciones en materia de afiliación, altas y bajas y simplifican los mecanismos de cotización, desde una perspectiva que mejora los niveles cobertura de los trabajadores (Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre).

Teniendo en cuenta el alto nivel de feminización que se da en ese sector de actividad, queda puesto manifiesto el incremento de las garantías sociales que estas medidas van a suponer para un amplio colectivo de mujeres y su repercusión en el reforzamiento del principio de igualdad de trato entre sexos. Con datos a diciembre de 2012, del total de afiliados al Sistema Especial para Empleados de Hogar, un 94,89 % eran mujeres.

Se ha prestado durante 2012 atención a las pensiones de viudedad, que tienen como principales beneficiarios a las mujeres (a 31 de diciembre de 2012, el 92,91 % del total de beneficiarios son mujeres). En consecuencia, estas pensiones constituyen un instrumento básico para garantizar sus niveles de cobertura y autonomía, en un contexto de mayor igualdad entre sexos.

Por su efecto en la mejora de las pensiones de viudedad, pueden destacarse las siguientes iniciativas: para los perceptores de pensiones mínimas, se ha procedido al abono en un pago único de una cantidad equivalente a la diferencia entre la pensión percibida en 2011 y la que hubiere correspondido de haber aplicado a las cuantías mínimas el incremento del 2,9%, correspondiente al IPC real en el período noviembre 2010 a noviembre 2011; frente a la congelación de la mayor parte de las pensiones durante 2011, se ha procedido a la revalorización del conjunto de pensiones para 2012; finalmente, en aplicación del principio de solidaridad, se ha previsto para 2013 un incremento superior para las pensiones de cuantía más baja (Real Decreto-ley 20/2011, de 30 de diciembre; Ley 2/2012, de 29 de junio; Real Decreto-ley 28/2012, de 30 de noviembre; Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre).

Con respecto al conjunto de pensiones del sistema, si bien siguen existiendo grandes diferencias entre sexos respecto de la pensión media mensual percibida, durante 2012 se ha apreciado una reducción de dichas diferencias, al observarse que los crecimientos interanuales de las pensiones son mayores para las mujeres que para los hombres. Además, el mecanismo de incremento de pensiones previsto para 2013 (incremento general de un 1 por 100, y del 2 por 100 para las no superiores a 14.000 euros anuales) ha beneficiado mayoritariamente a las mujeres. De esta manera se avanza en la reducción de la discriminación en materia de igualdad y en la mejora de los niveles de autonomía de las mujeres (Real Decreto-ley 28/2012, de 30 de noviembre; Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre).

Se han reforzado las garantías aplicables en relación con los huérfanos afectados por una discapacidad, para quienes se ha clarificado el régimen jurídico de la pensión y se les

asegura el percibo de la misma hasta los 25 años de edad, superando las dudas que generaba la anterior legislación.

Considerando que muchos hogares con huérfanos están a cargo de sus madres, se trata de una medida que mejora la cobertura del mayor nivel de responsabilidad que asumen mujeres con hijos discapacitados (Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre).

Al regularse los incentivos para las empresas que transformen en indefinidos los contratos para la formación y el aprendizaje, se ha establecido una reducción de cuotas a la Seguridad Social mayor para el caso de mujeres (1.800 euros/año, frente a los 1.500 euros/año aplicables en el supuesto de hombres).

De esta manera se pone el énfasis en dar un impulso adicional a la contratación estable de mujeres, tras un periodo de compaginación del trabajo con la formación que puede mejorar sus niveles de empleo y sus expectativas de futuro en el mercado laboral (Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero; Ley 3/2012, de 6 de julio).

5.- SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN.

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 Ministerio de Empleo y Seguridad Social ha desarrollado los contenidos del enlace denominado "Igualdad de género" de su página Web. En él se facilita acceso a la normativa más relevante y a los sucesivos Informes anuales sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

La Subdirección General de Relaciones Internacionales Sociolaborales, a la cual en virtud del articulo 10.2.c) del Real Decreto 1129/2008 por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, le corresponde *"la coordinación de las Consejerías del Ministerio de Empleo y Seguridad Social en el exterior en materias de la competencia del Departamento",* publica mensualmente en formato digital en la web del departamento la revista Actualidad Internacional Sociolaboral, elaborada a partir de la información remitida por las Consejerías y Secciones en el exterior.

En ella se destacan especialmente los artículos que tienen relación con la igualdad de trato, con el siguiente texto: "Estos informes contemplan aspectos de especial interés desde la perspectiva de la igualdad entre mujeres y hombres en las distintas políticas o ámbitos de intervención, o recogen información sobre la situación de las mujeres en dichos ámbitos".

Durante el año 2012 se publicaron los siguientes artículos:

<u>Estados Unidos:</u>

- Guía de empleos verdes para la mujer.

Italia:

- Incentivos para la contratación de jóvenes y mujeres.
- La Ministra Fornero firma el Convenio del Consejo de Europa contra la violencia de género.
- Análisis de género de las pensiones durante el año 2010.

Países Bajos:

- Más mujeres trabajando, sobre todo a tiempo parcial.

Por otra parte, esta Subdirección coordina la elaboración del Observatorio Sociolaboral también publicado en la página web del Ministerio, que contiene un extracto de la legislación sociolaboral de determinados países, facilitada por nuestras Consejerías y Secciones: Alemania, Bélgica, Canadá, Estados Unidos, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Países Bajos y Reino Unido.

En el mismo, bajo el epígrafe “Mujer”, se incluye un apartado en el que se pueden encontrar referencias a la legislación de los citados países en los ámbitos de igualdad y violencia de género.

Además, en todas las páginas web de las Consejerías y Secciones se ha actualizado el enlace de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.

Además en la página web de la Consejería de Portugal se ha insertado el enlace “Violencia doméstica. Guía práctica-respuestas sociales”.

6.- OTRAS MEDIDAS A FAVOR DE LA IGUALDAD.

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.

En esta materia se recogen las medidas adoptadas por la Dirección General de Integración de los Inmigrantes, dependiente de la Secretaria General del Emigración y inmigración del departamento y tambien las adoptadas en el ámbito de la Secretaría de Estado de Empleo.

6.1.- Dirección General de Integración de los Inmigrantes.-

La Resolución de 13 de julio de 2012, de la Dirección General de Migraciones, por la que se establecen las normas para la designación de miembros del Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior ha incluido en la regulación de las normas para la elección de los miembros del CGCEE del principio de no discriminación y de composición equilibrada en la confección de las listas.

En virtud del Real Decreto 8/2008, de 11 de enero por el que se regula la prestación por razón de necesidad a favor de los españoles residentes en el exterior y retornados y la Ley 3/2005, de 18 de marzo, por la que se reconoce una prestación económica a los ciudadanos de origen español desplazados al extranjero, durante su minoría de edad, como consecuencia de la Guerra Civil, y que desarrollaron la mayor parte de su vida fuera del territorio nacional ("Niños de la Guerra"), la prioridad dada a las prestaciones de carácter asistencial en el exterior supone una atención preferente a las personas más desfavorecidas, entre las que las mujeres constituyen el grupo mayoritario. Entre las personas perceptoras de prestaciones de esa naturaleza, en el año 2011 las mujeres representaron el 62% del total (los datos se incluyen en el Anuario de Estadísticas del Ministerio de Empleo y Seguridad Social)

6.1.1.- Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia.

El Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia (OBERAXE) constituido al amparo del artículo 71 de la Ley Orgánica 4/2000 de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. Este Observatorio, dependiente de la Secretaría General de Inmigración y Emigración, en el marco de sus competencias en materia de recopilación y análisis de la información sobre racismo y xenofobia, de la promoción del principio de igualdad de trato y no discriminación y lucha contra el racismo y la xenofobia y de la colaboración y coordinación con los distintos agentes públicos y privados, nacionales e internacionales vinculados con la prevención y lucha contra el racismo y la xenofobia, es también una herramienta que permite conocer qué magnitudes deben tenerse en cuenta en relación con el fenómeno migratorio que puedan afectar a la igualdad de trato de las personas inmigrantes y a su no discriminación por el origen racial o étnico.

En el contexto general de factores que afectan a las discriminaciones por razón de sexo, es necesario reconocer que las mujeres pertenecientes a minorías étnicas o raciales, nacionales o culturales, tienen una situación de mayor vulnerabilidad a sufrir discriminaciones por lo que es preciso considerar su situación específica en el diseño de las políticas públicas y, tal y como se especifica en la Estrategia Integral contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y otras formas conexas de intolerancia.

En este sentido y en cuanto a la discriminación por género la Estrategia incide en que todas las políticas públicas han de prever el impacto diferenciado de sus actuaciones en mujeres y hombres, dadas sus diferentes posiciones sociales y el diferente acceso a los recursos y hace una relación de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres, desde la perspectiva normativa, desde las políticas públicas y de los organismos con competencias en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

6.1.2.- Actuaciones: Proyecto Europeo FIRIR "Formación para la Identificación y Registro de Incidentes Racistas" 2012.

Este Proyecto se enmarca dentro del programa europeo Progress para el empleo y la solidaridad, cofinanciado con fondos comunitarios, ha tenido como finalidad impulsar la efectiva implementación del principio de igualdad de trato y no discriminación por origen racial o étnico a través de actividades de formación dirigidas a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado en esta materia y de manera específica para la detección y, en su caso, registro de incidentes racistas o xenófobos.

En este proyecto han participado la Secretaría de Estado de Seguridad del Ministerio del Interior y la Secretaria General de Inmigración y Emigración del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Policías Autonómicas, así como expertos en materia de derecho nacional e internacional y psicología social. Las acciones de formación realizadas se han dirigido a 2.690 especialistas de la Guardia Civil, Cuerpo Nacional de Policía, Policía Autonómica (Ertzaintza, Mossos d´Esquadra y Policía Foral de Navarra) y Policías Locales en materia de igualdad de trato y no discriminación por origen racial o étnico.

Cabe resaltar que la composición del grupo de expertos que llevó a cabo el desarrollo de las acciones formativas fue paritaria, designándose a dos varones y dos mujeres.

Como resultado del proyecto FIRIR se ha elaborado una guía de formación, denominada "Manual de Apoyo para la Formación de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en la identificación y registro de incidentes racistas o xenófobos".

En dicho manual se incluye información sobre los distintos ámbitos de discriminación, incluyendo género. En concreto se hace referencia a la Ley 7/2010, de 31 de marzo, General de la Comunicación Audiovisual que supone la transposición al ordenamiento jurídico español de la Directiva comunitaria 2007/65/CE de Servicios de Comunicación Audiovisual del Parlamento Europeo y del Consejo de 11 de diciembre del 2007. "La norma, al margen de otros contenidos que no sean objeto de la presente memoria, aspira a promover una sociedad más incluyente y equitativa y, específicamente en lo referente a la prevención y eliminación de discriminaciones de género, en el marco de lo establecido en materia de publicidad y medios de comunicación en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de protección integral contra la violencia de género y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres.

6.1.3.- Participación en Órganos de igualdad.

Dentro del Plan Integral de Lucha contra la Trata de Seres Humanos con fines de explotación sexual: la Dirección General de Migraciones participa, en representación del Ministerio, como miembro del Grupo Interministerial y en el Foro Social de Lucha contra la Trata de Seres Humanos con fines de explotación sexual, que se han constituido en cumplimiento de uno de los objetivos establecidos en el Plan.

6.2. Secretaría de Estado de Empleo

Por su parte según información proporcionada por la Secretaría de Estado de Empleo, en el ámbito competencial de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo, durante el año 2012, se han adoptado algunas medidas respecto a la integración de la perspectiva de género y la promoción del principio de igualdad.

En lo que respecta a la actividad de la Autoridad de Gestión, la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las intervenciones del FSE y demás Fondos Estructurales y Europeos en el periodo 2007-2013 se está realizando mediante la colaboración de las autoridades en materia de igualdad de oportunidades con los organismos responsables de la coordinación y gestión de dichas intervenciones, tanto desde el inicio de la programación como a lo largo de la demás fases de gestión del FSE.

Para mejorar y profundizar en la implementación transversal del principio de igualdad de género, desde la UAFSE se inició en 2007, un proceso interno que tiene como objetivo principal asegurar que en los procedimientos de las áreas de gestión y certificación se atienda correctamente a la aplicación de la normativa comunitaria y nacional que hace referencia a la igualdad de género.

Para articular este proceso se creó el Grupo Estratégico de Igualdad de Género 2007-2013 (GEI), encargado del establecimiento de prioridades y objetivos en materia de implantación de la estrategia de mainstreaming de género en la UAFSE y del seguimiento y evaluación de los mismos.

Para la implementación de la estrategia de mainstreaming de género se ha contado con la colaboración del Instituto de la Mujer en el marco del Programa de Asistencia Técnica y Cooperación Transnacional e Interregional (POAT).

Durante el año 2012 (con el objetivo de desarrollar la estrategia de mainstreaming de género) se impartió un programa de iniciación y capacitación en igualdad de género a todo el personal de la Autoridad de Gestión y de la Autoridad de Certificación.

Asimismo, en el marco de la Red Nacional de Políticas de Igualdad de Oportunidades se ha diseñado un plan de formación interna en materia de indicadores.

Para mejorar el conocimiento sobre la aplicación del principio de igualdad de oportunidades en la actividad de los organismos intermedios del Fondo Social Europeo, se ha llevado a cabo el análisis de una serie representativa de informes anuales de ejecución que han dado lugar a la elaboración de una herramienta, las “Claves para la aplicación práctica del enfoque de género en los informes anuales de ejecución” y al diseño de una formación interna del personal de la Autoridad de Gestión.

En relación con los procedimientos de análisis de las certificaciones de gastos remitidas a esta Unidad por los Organismos Intermedios se han llevado a cabo las siguientes actuaciones:

- Revisión de los check-lists de revisión de certificados de gastos por la Autoridad de Gestión y por la Autoridad de Certificación.
- Revisión de los check-lists de las visitas de seguimiento de la Autoridad de Gestión.

Otras actuaciones

- Participación en redes relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tanto nacionales como transnacionales (Red Nacional de Políticas de Igualdad entre mujeres y hombres en los Fondos Estructurales y Fondo de Cohesión).
- Participación en la Red Europea de Mainstreaming de Género, que tiene como objetivo, entre otros, integrar la igualdad de género en las temáticas más relevantes de los Fondos Estructurales del periodo 2014-2020
- Participación en el Grupo de Trabajo sobre Nuevos Reglamentos, creado a mediados de 2011, para el análisis de documentación relativa al próximo período de programación de los Fondos Estructurales (2014-2020), aportando aspectos relacionados con el principio de igualdad de oportunidades.

7.- LA UNIDAD DE IGUALDAD EN EL MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL.

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.

La Secretaría General Técnica fue designada (Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de abril de 2007), como Unidad de Igualdad del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y actualmente, el Real Decreto 343/2012, de 10 de febrero, encomienda el desarrollo de las funciones propias de la Unidad de Igualdad (artículo 11.2.b), a la Subdirección General de Relaciones con las Comunidades Autónomas e Informes sobre Seguridad Social e Inmigración y Emigración.

La Secretaría General Técnica, se encarga de los programas anuales que desarrollan el Plan Estadístico Nacional en el ámbito del Ministerio y de la elaboración de las estadísticas que tiene asignadas, así como la planificación, coordinación e impulso de la actividad estadística realizada por los distintos órganos, organismos autónomos, Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social, dependientes o adscritos, en el ejercicio de las funciones que le atribuye la normativa especifica sobre la materia, a través de la Subdirección General de Estadística [Real Decreto 343/2012, artículo 11.1.r) y s)]

Por tanto, la función de recabar la información estadística elaborada por los órganos del Ministerio y asesorar a los mismos en relación con su elaboración, se realiza por la Unidad de Igualdad del departamento a través de la Subdirección General de Estadística.

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

También la Secretaría General Técnica (artículo 11.1.o) del citado Real Decreto 343/2012) es la encargada de coordinar toda la actividad de estudio e investigación del departamento y, en particular, del ejercicio de las funciones que tiene atribuidas en relación a la Comisión Asesora de Estudios del Ministerio en lo relativo a la elaboración y seguimiento del programa de estudios y a la difusión de los estudios realizados. Por tanto, la función de elaborar estudios con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres se ejerce por la Unidad de Igualdad a través de la Subdirección General de Informes Socioeconómicos y Documentación.

Desde 2010, las fichas que recogen el resultado y valoración de los estudios realizados, y que se incluyen en la Memoria del Programa de cada año, cuentan con un apartado llamado “Valoración del estudio en relación a la integración de la perspectiva de género”. En las fichas de presentación de los proyectos de estudios, dentro del apartado en el que se exponen los objetivos, se pide que se indique si se contemplará la perspectiva de género,.

También conforme a la Ley Orgánica 3/2007, la Unidad de igualdad es la competente (artículo 77.c) para asesorar a los órganos competentes del departamento en la elaboración de los informes sobre impacto por razón de género, que, conforme a lo establecido por el artículo 19 de la citada Ley deben incorporar 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.

La Secretaría General Técnica, 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, en su caso, sobre el contenido de los informes de impacto por razón de género. Dentro de ésta son la Vicesecretaría, en materia laboral y de empleo, y la Subdirección General de Relaciones con las Comunidades Autónomas e

Informes sobre Seguridad Social e Inmigración y Emigración, en materia de Seguridad Social y de Inmigración y Emigración, las unidades que proceden a supervisar el cumplimiento de la obligación de elaborar el informe de impacto por razón de género.

Asimismo, en la elaboración del anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado que se realiza conforme a las indicaciones contenidas en la Orden del Ministerio de Economía y Hacienda por la que se dictan las normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado, la Unidad de Igualdad analiza el impacto de género de los programas de gasto del departamento en base a la información facilitada por los órganos superiores y directivos del mismo.

Por lo que respecta a cursos de formación la Unidad de Igualdad propone anualmente a la Subdirección General de Recursos Humanos del Ministerio acciones formativas en materia de igualdad de género destinadas a todo el personal del departamento, con el fin de fomentar el conocimiento por este personal del alcance y significado del principio de igualdad.

El Plan de Formación 2012 contempla varios cursos que atienden ampliamente a la formación en materia de igualdad de oportunidades de los empleados del departamento, los cursos impartidos durante el año 2011 aparecen detallados en el apartado b.4) “Formación para la igualdad” del punto 3 “Empleo Público”.

Como actuaciones reseñables de la Unidad de igualdad durante el año 2013 pueden destacarse las siguientes:

Evaluación del grado de cumplimiento del I Plan de igualdad entre mujeres y hombres de la Administración General y sus Organismos públicos:

El referido Plan, acordado el 20 de enero de 2011 en la Comisión Técnica de Igualdad, aprobado en el Consejo de Ministros de 28 de enero de 2012 y publicado en el Boletín Oficial del Estado de 1 de junio de 2011 señalaba que son las Unidades de Igualdad las responsables de evaluar el grado de cumplimiento del Plan de Igualdad en su ámbito y remitir anualmente a la Dirección General de la Función Pública un informe de seguimiento recogiendo las actuaciones realizadas, su análisis y valoración.

Para facilitar la recogida de información y contar con criterios homogéneos en todos los departamentos el Instituto de la Mujer coordinó a lo largo del año 2012 un equipo de trabajo formado por personal perteneciente a todas las Unidades de Igualdad y personal del propio Instituto que trabajó en la elaboración de unas fichas de recogida de información remitidas posteriormente por la Subdirección General de Relaciones Laborales, adscrita a la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, del Ministerio de Hacienda y Administraciones publicas a las unidades de Recursos Humanos de todos los departamentos ministeriales solicitando su colaboración con las Unidades de Igualdad en la cumplimentación de las citadas fichas para la evaluación del grado de cumplimiento del Plan de Igualdad.

Por otro lado, en lo referente al cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, se 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 el ámbito de su competencia, elaborando un exhaustivo dossier que recoge la normativa con incidencia en las materias competencia del departamento. La información recopilada se ha desglosado por órganos superiores y directivos para un mejor análisis de los compromisos que éstos deben cumplir.

También se realiza un estudio sobre la normativa aprobada por el Ministerio con incidencia en materia de igualdad de trato y oportunidades, que se actualiza, asimismo, anualmente.

Y por último, se mantienen reuniones periódicas con las Unidades de Igualdad del resto de departamentos ministeriales con el fin de conseguir modelos homogéneos de trabajo, en aras a una mayor efectividad en el cumplimiento de las funciones establecidas en la Ley Orgánica 3/2007 para las citadas Unidades.

El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008/2011 (en adelante PEIO) aprobado por Acuerdo de Consejo de Ministros de 14 de diciembre de 2007, con relación a la Unidad de Igualdad del departamento incluye entre sus funciones el apoyo y seguimiento del cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, artículos: 42 (programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres), 43 (promoción de la igualdad en la negociación colectiva), 45 (elaboración y aplicación de los planes de igualdad), 46 (concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas), 47 (transparencia en la implantación del plan de igualdad), 48 (medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo), 49

(apoyo para la implantación voluntaria de planes de igualdad), todos estos artículos se refieren a la materia de empleo, y 50 (distintivo para las empresas en materia de igualdad) actualmente competencia del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

En base a lo anterior, la Unidad de Igualdad solicita a la Secretaría de Estado de Empleo información sobre la ejecución de sus obligaciones en relación a la Ley Orgánica 3/2007; la información facilitada, asimismo, se recoge en el reiterado Informe sobre la aplicación del principio de igualdad en el departamento.