

INFORME SOBRE LA APLICACIÓN
DEL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE
TRATO ENTRE MUJERES Y
HOMBRES EN EL MINISTERIO DE
EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

AÑO 2011

Secretaría General Técnica

Unidad de Igualdad

ÍNDICE

I.- NORMATIVA

1.- La normativa en materia de igualdad de trato de mujeres y hombres.	7
2.- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.	9
a) El principio de igualdad de trato.	10
b) Los principios generales.	10
3.- Normativa del Ministerio de Empleo y Seguridad Social con incidencia en materia de igualdad de trato y oportunidades.	12

II.- ESTRUCTURA

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

a) Estadísticas.	
a.1) Normativa aplicable.	19
a.2) Actuaciones.	19
b) Estudios.	
b.1) Normativa aplicable.	21
b.2) Actuaciones.	21
c) Encuestas y recogida de Datos.	
c.1) Normativa aplicable.	24
c.2) Actuaciones.	25

2.- Subvenciones.

a) Normativa aplicable.	28
b) Actuaciones.	
b.1) Subvenciones de la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas.	28

b.2) Subvenciones de la Dirección General de Integración de los Inmigrantes.	29
b.3) Subvenciones de la Dirección General de la Ciudadanía Española en el exterior.	39

3.- Empleo público.

a) Normativa aplicable.	50
b) Actuaciones.	
b.1) Principio de presencia equilibrada.	52
b.2) Convocatorias de pruebas selectivas.	68
b.3) Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	70
b.4) Formación para la igualdad.	73

4.- Derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

a) Normativa aplicable.	82
b) Actuaciones.	
b.1) Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres.	83
b.2) Plan de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.	84
b.3) Campaña relativa a discriminación salarial por razón de género.	86
b.4) Actuaciones a favor de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	88
b.5) Medidas con incidencia en materia de desarrollo rural.	89
b.6) Otras medidas en materia de protección social con incidencia en el principio de igualdad.	90

5.- Sociedad de la información.

a) Normativa aplicable.	95
b) Actuaciones.	95

6.- Otras medidas a favor de la igualdad.

a) Normativa aplicable.	100
b) Actuaciones.	
b.1) Dirección General de Integración de los Inmigrantes.	100
1.- Fondo de Apoyo a la Acogida e Integración Social de Inmigrantes.	100
2.- Plan de Atención y Prevención de la Violencia de Género en Población Inmigrante 2009-2012.	104
3.- Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia.	104
4.- Participación en órganos de igualdad.	105
b.2) Secretaría de Estado de Empleo.	106

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

a) Normativa aplicable.	110
b) Actuaciones.	
b.1) Información Estadística.	110
b.2) Estudios.	111
b.3) Informes sobre impacto por razón de género.	111
b.4) Acciones formativas.	112
b.5) Cumplimiento de la Ley Orgánica y aplicación efectiva del principio de igualdad.	112

I.- NORMATIVA

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

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

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

La Constitución Española, en su artículo 14, proclama la igualdad ante la Ley, estableciendo 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.

Con la aprobación de la Orden PRE/525/2005, de 7 de marzo, por la que se da publicidad al Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005 por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres, se establecen actuaciones que contribuyen a disminuir la desigualdad en todos los ámbitos de la vida cotidiana: empleo, empresa, conciliación de la vida laboral y familiar, investigación, solidaridad, deporte, violencia de género, etc.

La Orden APU/526/2005, de 7 de marzo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005 por el que se aprueba el Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado, establece un conjunto de medidas para eliminar los obstáculos existentes y garantizar la igualdad real de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso y desempeño del servicio público.

Se recogen medidas para favorecer la promoción profesional de las empleadas públicas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, contra la violencia de género, iniciativas para promover el valor de la igualdad de género, estudio y evaluación de la trayectoria profesional por sexo de los empleados públicos, desarrollo del principio de igualdad de género y medidas dirigidas al sistema estadístico y de información relacionado con políticas de género.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, apuesta por llevar a cabo políticas activas que, de forma integral y coordinada, remuevan los obstáculos que impidan o dificulten la igualdad de género en la sociedad española. Esta norma es objeto de una exposición detallada a lo largo del presente informe.

Por Acuerdo de Consejo de Ministros de 14 de diciembre de 2007 se aprobó el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011. Este Plan se inspira en la no discriminación y la igualdad, y desarrolla cuatro principios rectores: la redefinición del modelo de ciudadanía, el empoderamiento de las mujeres, la transversalidad de la perspectiva de género y la innovación científica y tecnológica.

Estos principios articulan el contenido del Plan a lo largo de 12 ejes, que son: participación política y social, participación económica, corresponsabilidad, educación, innovación,

conocimiento, salud, imagen, atención a la diversidad e industria social, violencia, política exterior y de cooperación, así como tutela del derecho a la igualdad.

El 28 de enero de 2011 se aprobó el Plan para la igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos, que se publicó en el Boletín Oficial del Estado de 1 de junio de 2011 mediante Resolución de 20 de mayo de 2011 de la Secretaría de Estado para la Función Pública.

Este Plan se estructura en 4 ejes fundamentales: diagnóstico, objetivos específicos a destacar, consecución de estos objetivos en torno a 7 ejes de actuación y seguimiento del Plan.

Los mencionados objetivos específicos a destacar son: garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el empleo público y en las condiciones de trabajo, conseguir una representación equilibrada de mujeres y hombres, promover y mejorar las posibilidades de acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, realizar acciones formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades, elaborar un protocolo de actuación que regule el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como elaborar el diagnóstico de situación.

Los 7 ejes de actuación para la consecución de estos objetivos son: acceso al empleo público, igualdad en el desarrollo de la carrera profesional, formación en la igualdad entre mujeres y hombres, ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, situaciones de especial protección, retribuciones, así como medidas relativas a la igualdad en las estructuras funcionales y organizativas de la Administración General del Estado.

Por Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, se aprobó y se publicó el Acuerdo de 27 de julio de 2011, de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella.

En dicha Resolución se indica que el citado Protocolo se establece como modelo a utilizar por los distintos Departamentos y Organismos Públicos de la Administración General del Estado para la prevención y actuación ante casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

El Protocolo se estructura en diversos apartados: introducción, política de prevención frente al acoso sexual y por razón de sexo, medidas preventivas frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, procedimiento de actuación, evaluación y seguimiento del informe de conclusiones, disposición final y 3 anexos (sobre Asesoría Confidencial, Comité de Asesoramiento y modelo de denuncia).

El Protocolo indica que toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto, y en virtud de este derecho la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, declaran que el acoso sexual y acoso por razón de sexo, suponen un atentado a la dignidad de las personas trabajadoras, rechazan y prohíben cualquier práctica de este tipo en el trabajo, y hacen expreso pronunciamiento de no tolerar estas acciones, así como de facilitar los medios precisos para impedir su manifestación en el ámbito laboral.

2.- LA LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.

La mayor novedad de esta 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.

La Ley se estructura en un título preliminar, ocho títulos, treinta y una disposiciones adicionales, once disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y ocho disposiciones finales.

El Título Primero define los conceptos y categorías jurídicas básicas relativas a la igualdad, como las de discriminación directa e indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo, acciones positivas, determina las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias e incorpora garantías de carácter procesal para reforzar la protección judicial del derecho de igualdad.

En el Título Segundo, Capítulo Primero, se establecen las pautas generales de actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad, se define el principio de transversalidad y los instrumentos para su integración en la elaboración, ejecución y aplicación de las normas. También se consagra el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres regulándose, asimismo, los informes de impacto de género y la planificación pública de las acciones en favor de la igualdad, que en la Administración General del Estado se plasman en el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades. En el Capítulo II de este Título se establecen, entre otros, los criterios de orientación de las políticas públicas en materia de educación, cultura y sanidad.

El Título III contiene medidas de fomento de la igualdad en los medios de comunicación social.

El Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, así como en las condiciones de trabajo. Se incluye, además, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

El Título V, en su Capítulo I, regula el principio de igualdad en el empleo público, estableciendo los criterios generales de actuación a favor de la igualdad para el conjunto de las Administraciones públicas y, en su Capítulo II, la presencia equilibrada de mujeres y hombres. El Capítulo III de este Título se dedica a las medidas de igualdad en el empleo en el ámbito de la Administración General del Estado y la previsión específica del mandato de aprobación de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

El Título VI está dedicado a la igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios, con especial referencia a los seguros.

El Título VII contempla la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social por las empresas en materia de igualdad, que pueden ser también objeto de concierto, y específicamente, se regula el uso de estas acciones con fines publicitarios.

El Título VIII establece una serie de disposiciones organizativas, con la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres y de las Unidades de Igualdad en cada Ministerio.

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, incluido el doméstico.
3. La colaboración y cooperación entre Administraciones públicas en la aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades.
4. La participación equilibrada en candidaturas electorales y en la toma de decisiones.
5. La erradicación de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.
6. La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva.
7. La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.
8. Establecer medidas que aseguren la conciliación del trabajo y de la vida personal y familiar de las mujeres y los hombres, así como el fomento de la corresponsabilidad en las labores domésticas y en la atención a la familia.
9. El fomento de instrumentos de colaboración entre las Administraciones públicas y los agentes sociales, asociaciones de mujeres y otras entidades privadas.

10. El fomento de la efectividad del principio de igualdad en las relaciones entre particulares.

11. La implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo y su fomento en la totalidad de las relaciones sociales, culturales y artísticas.

12. La integración de todos estos puntos en la cooperación internacional para el desarrollo.

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

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

1. La redefinición del modelo de ciudadanía en concordancia con la igualdad de género, que entiende la igualdad 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.

3.- NORMATIVA DEL MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL CON INCIDENCIA EN MATERIA DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES.

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 2011 ha sido la siguiente:

Secretaría de Estado de la Seguridad Social.

- Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011 (BOE de 23 de diciembre).
- Real Decreto 1794/2010, de 30 de diciembre, sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2011 (BOE de 31 de diciembre).
- Orden TIN/41/2011, de 18 de enero, por la que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, desempleo, fondo de garantía salarial y formación profesional, contenidas en la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011 (BOE de 20 de enero).
- Real Decreto 570/2011, de 20 de abril, por el que se modifica el Real Decreto 727/2007, de 8 de junio, sobre criterios para determinar las intensidades de protección de los servicios y la cuantía de las prestaciones económicas de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia y se establecen las prestaciones económicas de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia para el año 2011 (BOE 11 de mayo).
- Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, para la aplicación y desarrollo, en el sistema de la Seguridad Social, de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave (BOE de 30 de julio).
- Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social (BOE de 2 de agosto).
- Ley 28/2011, de 22 de septiembre, por la que se procede a la integración del Régimen Especial Agrario de la Seguridad Social en el Régimen General de la Seguridad Social (BOE de 23 de septiembre).
- Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias (BOE de 5 de octubre).
- Real Decreto 1541/2011, de 31 de octubre, por el que se desarrolla la Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos (BOE de 1 de noviembre).
- Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (BOE de 17 de noviembre).

- Real Decreto 1596/2011, de 4 de noviembre, por el que se desarrolla la disposición adicional quincuagésima tercera de la Ley General de la Seguridad Social, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en relación con la extensión de la acción protectora por contingencias profesionales a los trabajadores incluidos en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Empleados de Hogar (BOE de 2 de diciembre).
- Real Decreto 1698/2011, de 18 de noviembre, por el que se regula el régimen jurídico y el procedimiento general para establecer coeficientes reductores y anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social (BOE de 23 de noviembre).
- 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).

Secretaría de Estado de Empleo.

- Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Empleo 2012-2014.
- Orden TIN/2931/2011, de 27 de octubre, por la que se distribuyen territorialmente para su gestión por las Comunidades Autónomas con competencias asumidas, subvenciones para financiar el coste imputable al ejercicio económico de 2011 de la medida consistente en la contratación de 1.500 personas como promotoras de empleo para reforzar los Servicios Públicos de Empleo.
- Resolución de 14 de noviembre de 2011, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de octubre de 2011, por el que se aprueba la Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores y las Trabajadoras de Más Edad 2012-2014 (Estrategia 55 y Más).

Secretaría General de Inmigración y Emigración:

- Ley Orgánica 10/2011, de 27 de julio, que modifica los artículos 31.bis y 59.bis de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, de derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.
- Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por la Ley Orgánica 2/2009.
- Resolución de 23 de noviembre de 2011, de la Dirección General de la Ciudadanía Española en el Exterior, por la que se establecen normas para la designación de miembros del Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior.

II.- ESTRUCTURA

II.- ESTRUCTURA.

El presente informe contempla las actuaciones desarrolladas por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social en relación con la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el año 2011, 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, en primer lugar, a la normativa de aplicación así como a los criterios de carácter general que han sido establecidos en cada caso, incluyendo a continuación las actuaciones llevadas a cabo.

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

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

a) Estadísticas.

a.1) Normativa aplicable.

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

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

a.2) Actuaciones.

La actividad estadística del Ministerio de 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 2010 fue aprobado por Real Decreto 1708/2010, de 17 de diciembre.

De las 41 operaciones estadísticas encomendadas en el Programa Anual 2011 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 37 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 previsión presupuestaria que figura en el Programa Anual 2011 del Plan Estadístico Nacional 2009-2012 es de 5.515,32 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 MEYSS, 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

Las estadísticas que se elaboran por el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) tienen incluida la variable del sexo.

Por su parte, las estadísticas y estudios realizadas por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) están en sintonía con lo expresado por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

En este sentido, el SEPE desagrega el género en los siguientes informes:

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.

La gran mayoría de estos informes, además, cruzan los resultados por el indicador de edad.

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

Por último, 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 Servicio Público de Empleo Estatal, coordina la recogida anual de las cifras 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).

b) Estudios.

b.1) Normativa aplicable.

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

b.2) Actuaciones.

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 Estudios, incluso antes de la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Desde 2010, en las fichas que recogen el resultado y valoración de los estudios realizados, y que se incluyen en la Memoria del Programa de cada año, se ha introducido un apartado de "Valoración del estudio en relación a la integración de la perspectiva de género", y en la ficha de presentación de los proyectos de estudios, en el apartado en el que se exponen los objetivos del estudio, se pide que se indique si se va a contemplar la perspectiva de género.

De la información obtenida en 2011, se desprende que, en general, la perspectiva de género se contempla en la mayor parte de los estudios. Solamente no se contempla en aquéllos en los que, en razón de la materia del estudio no procede hacer diferencias por género.

A continuación se expone la relación de los estudios sobre colectivos o temas específicos realizados dentro del Programa de Estudios 2011, en los que, directa o indirectamente se contempla la perspectiva de género.

- Secretaría de Estado de Empleo:

- Las bonificaciones a la contratación indefinida en la reforma de 2010 y el fomento del empleo a tiempo parcial en el Plan de Choque 2011: una primera evaluación.

- Estudio sobre el potencial de creación del “Empleo blanco”: Oportunidades y obstáculos.
- Guía de la negociación colectiva 2012.
- Características sociodemográficas y perfiles de competencias de los trabajadores del sector Turismo.
- Estudio sobre la oferta formativa en materia de formación profesional dirigida al sector turístico.
- Documento base de análisis de situación y tendencias del mercado de trabajo para la elaboración de la Estrategia Española de Empleo.
- Documento base de orientaciones y objetivos en materia de política de empleo y constitución de un sistema de indicadores que permitan el seguimiento de los objetivos y su grado de cumplimiento, para la elaboración de la Estrategia Española de Empleo.
- Informe final del Plan anual de evaluación de la calidad, impacto, eficacia y eficiencia del conjunto del subsistema de Formación Profesional para el empleo 2010.

- Secretaría General de Inmigración y Emigración:

- Estudio para el desarrollo de una estrategia integral a nivel nacional contra el racismo y la xenofobia.
- Evolución del racismo y la xenofobia en España: Informe 2011.
- Guía para la gestión de la diversidad en entornos profesionales.
- Inmigración y mercado de trabajo en España.

- Subsecretaría:

- El tiempo de trabajo y la jornada laboral en España.
- Salarios, ciclo económico y crisis en España.
- El sistema público de pensiones de jubilación: desafíos y respuestas.
- Elaboración de un procedimiento para la obtención de información cualitativa de la actuación inspectora.

La Subdirección General de Análisis del Mercado de Trabajo de la Secretaría de Estado de Empleo viene incorporando en sus estudios e informes la perspectiva de género, en este sentido, en los estudios propuestos y supervisados por la Subdirección dentro del Programa Anual de Estudios del año 2011, así como en los propuestos para el año 2012, se incorpora la recogida de la información desagregada por sexo.

De los estudios mencionados con anterioridad, el relativo a “*Estudio sobre el potencial de crecimiento del empleo blanco: Oportunidades y Obstáculos*”, incorpora la perspectiva de género transversalmente, realizando un análisis de la información relativa al mercado de

trabajo y las oportunidades de empleo que genera el empleo “blanco”, atendiendo a la situación de hombres y mujeres de forma diferenciada, así como un análisis específico del tipo de empleo de las mujeres en este sector de actividad.

Igualmente, los otros dos estudios propuestos y supervisados por la Subdirección *“Las bonificaciones a la contratación indefinida en la reforma de 2010 y el fomento del empleo a tiempo parcial en el Plan de Choque: una primera evaluación”* y *“Salarios, ciclo económico y crisis en España”* (este último incluidos en el Programa de Estudios de la Subsecretaría), realizan el análisis contemplando la variable sexo, de forma que la perspectiva de género queda integrada plenamente.

En cuanto al otro estudio, que se realiza periódicamente *“Gasto en políticas activas del mercado de trabajo de las Corporaciones Locales”*, cuyo objetivo es estimar la cifra de gasto en políticas de empleo realizado por los Ayuntamientos, en la medida que no se analiza ningún colectivo de personas sino exclusivamente el gasto realizado, no procede incorporar la perspectiva de género.

Por su parte, en los informes trimestrales realizados en la Subdirección en los que se analiza la situación del mercado de trabajo, *Coyuntura Laboral y Observatorio: Seguimiento del Programa Nacional de Reformas*, la información estadística y los indicadores elaborados se recogen desagregados por sexo, adoptando en el análisis, asimismo, un enfoque por razón de género.

Asimismo, con carácter anual, desde el año 2009 se viene realizando una publicación seriada con motivo del día de la mujer trabajadora *“Mujer y Mercado de Trabajo”*, en la cual se describe y analiza la situación del mercado de trabajo en España, con la finalidad de difundir las características de la situación de la mujer trabajadora en España. En el mes de marzo se publicó el cuarto Informe de la serie *“La situación de las mujeres en el mercado de trabajo en el año 2011”*.

Por otro lado, el Servicio Público de Empleo Estatal contempla la perspectiva de género en sus estudios, asimismo, en los informes tanto nacionales como provinciales realizados por el Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal, el colectivo de mujeres es uno de los que se contempla específicamente dentro de los análisis del mercado de trabajo. Dentro de esta misma línea, cabe resaltar que, en la revista semestral del Observatorio de las Ocupaciones, Cuadernos de Mercado de Trabajo, en su número 8 se recogen varios artículos, como son: *“Desigualdades de género: tendencias y maneras de proceder”*, y *“La situación de las mujeres en el mercado de trabajo, antes y durante la crisis, según la muestra continua de vidas laborales”*.

Durante el año 2011 las actuaciones desarrolladas desde la **Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (UAFSE)** han tenido en cuenta las conclusiones presentadas por la Evaluación Estratégica Temática de Igualdad de Oportunidades de los Programas Operativos FSE (EETIO) realizada en 2010 y han dado respuesta a las principales recomendaciones que dicha Evaluación formula. Se ha velado porque todas las publicaciones, estudios, herramientas de gestión y control, sistemas de seguimiento e indicadores tuvieran incorporada la perspectiva de género. Algunas actuaciones concretas han sido:

- Preparación de la ponencia *“Acciones y políticas europeas para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres”* en el marco de las Jornadas sobre Igualdad de Género celebradas del 21 al 25 de marzo de 2011 en el Tribunal de Cuentas, en Madrid.

- En el marco de la Red Nacional de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos Estructurales y en el Fondo de Cohesión, se ha elaborado una Guía sobre comunicación con perspectiva de género en las actuaciones cofinanciadas por dichos Fondos, con el fin de ser una herramienta práctica para introducir el enfoque de género en las acciones de comunicación propias de los mismos. Asimismo se han elaborado otras guías, como la Guía para la introducción de la perspectiva de género en los informes anuales de ejecución de los Programas Operativos FSE.
http://www.inmujer.gob.es/ss/Satellite?c=Page&cid=1244651504661&language=cas_ES&pagename=InstitutoMujer%2FPage%2FIMUJ_Generico
- Por otro lado, específicamente en materia de actuaciones de información y comunicación, en 2011, las distintas actividades contempladas en los Planes de Comunicación han tenido en cuenta la utilización del lenguaje no sexista, así como que las imágenes utilizadas en las diferentes actuaciones de información y publicidad no reproduzcan roles o estereotipos de género.
- Además, cabe recordar que una de las funciones de la Red Nacional de Políticas de Igualdad ya citada, es promover a través de los Planes de Comunicación una mayor visibilidad de las actuaciones de fomento de la igualdad de género. De esta forma, se garantiza un seguimiento de la integración del principio de igualdad de oportunidades en materia de información y publicidad.
- Por último, cabe destacar que entre los criterios considerados para la selección de las buenas prácticas en materia de información y publicidad, se encuentra el relativo a la "Incorporación de criterios de igualdad de oportunidades", como principio transversal que debe orientar dichas actuaciones.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo 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, cuya última edición está prevista que se publique a lo largo del presente año. Ello permite obtener un mejor conocimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, contribuyendo a la prevención de riesgos laborales; todo ello, desde la perspectiva de género.

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, etc.

c) Encuestas y Recogida de Datos.

c.1) Normativa aplicable.

El artículo 20.a) de la LOIEMH determina que al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y garantizar la integración de modo efectivo de la perspectiva de

género en su actividad ordinaria, los poderes públicos deberán incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.

c.2) Actuaciones.

Dentro del Programa de Estudios 2011 se han llevado a cabo las siguientes encuestas y sondeos en los que se incluye la variable sexo.

- Secretaría de Estado de Empleo.

- VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo.

- Secretaría General de Inmigración y Emigración:

- Encuesta de opinión de los españoles en materia de racismo y xenofobia 2011.
- Valores, actitudes y opiniones de los inmigrantes de religión musulmana.

- Subsecretaría

- Encuesta de coyuntura laboral.
- Encuesta de calidad de vida en el trabajo.

2.- SUBVENCIONES

2.- SUBVENCIONES

a) Normativa aplicable.

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

b) Actuaciones.

b.1) Subvenciones de la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas.

En 2010 se ha publicado la Orden TIN/3297/2010, de 15 de diciembre por la que se convoca, para el año 2011, la concesión de subvenciones a las actividades de promoción de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y de la Responsabilidad Social de las Empresas, y para sufragar los gastos de estructura de las asociaciones de cooperativas, sociedades laborales, empresas de inserción, de trabajadores autónomos y de otros entes representativos de la economía social.

Dicha convocatoria resultó objeto de resolución de la Dirección General de Economía Social, Trabajo Autónomo y Responsabilidad Social de las Empresas de 3 de agosto de 2011, comprendiendo las subvenciones concedidas en base a la convocatoria establecida en la Orden TIN/3297/2010, de 15 de diciembre, entre las que se contenía la subvención de organizaciones compuestas por mujeres y de actividades de promoción de la igualdad de género.

<http://www.boe.es/boe/dias/2011/08/23/pdfs/BOE-A-2011-14083.pdf>

Entre las subvenciones concedidas en el 2011 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
Fundación Tomillo	Si eres emprendedor/a. Red de emprendedores/as por la inclusión
Federación de Mujeres y Familias del Ámbito Rural	Jornada de economía social para un desarrollo rural sostenible
Asociación de Familias y Mujeres del Medio Rural	Jornadas "El desarrollo rural desde la perspectiva femenina"
Asociación de Familias y Mujeres del Medio Rural	Jornadas "Evolución de la mujer rural. Retos a los que se enfrenta"
Federación de Asociaciones de Mujeres en la Economía Social	Beco-esfera, boletín electrónico para la promoción y difusión de la economía social
Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales	Mujeres liderando el desarrollo: III Curso de formación en economía social para promoción de oportunidades y servicios en el medio rural

Nombre	Actividad
Confederación Española de Cooperativas de Trabajo Asociado, Unión de Cooperativas	Elaboración, edición y distribución de Cuadernos de mujer y cooperativismo nº 13
Fundación Asistencial para las Fuerzas Armadas y Guardia Civil	Igualdad de oportunidades y conciliación de la vida laboral y familiar en el ejército
Fundación Laboral WWB en España	Jornada Mujer y Autoempleo
Universidad Carlos III de Madrid	Taller internacional: La mujer emprendedora en la economía social y las nuevas tecnologías
Universidad Nacional de Educación a Distancia	Proyecto de investigación: análisis del compromiso ético de las empresas españolas que elaboran memorias de sostenibilidad respecto al papel de la mujer en el mundo laboral
Universidad Politécnica de Cartagena	Jornada sobre mujeres emprendedoras en sectores tecnológicos
Universidad Autónoma de Barcelona	Jornadas universitarias: la RSE como vía de fomento de las políticas de igualdad

La Unidad Administradora del Fondo Social Europeo ha participado en la sesión formativa sobre la incorporación de la perspectiva de género en los contratos y las subvenciones públicas, celebrada en el Instituto de la Mujer, en el marco de la Red Nacional de Políticas de Igualdad. A raíz de esta jornada se decide empezar a trabajar sobre el uso de cláusulas de género en las contrataciones y subvenciones del sector público como un ejemplo de aplicación práctica de este principio en el Grupo de Trabajo de Mainstreaming de Género de la Red que, junto con el Instituto de la Mujer, co-lidera la UAFSE (elaboración de cuestionarios y de observaciones al documento de análisis de los mismos).

b.2) Subvenciones de la Dirección General de Integración de los inmigrantes.

La Dirección General de Integración de Inmigrantes, actualmente Subdirección General, publicó la convocatoria de subvenciones dirigida a ONG.s. y asociaciones de inmigrantes en el área de integración de los inmigrantes, solicitantes de asilo y otras personas con protección internacional por Resolución de 6 de junio de 2011. Estas ayudas están dirigidas a la financiación de programas que fomenten la integración social y laboral del colectivo de personas inmigrantes, y ejecutados por Entidades sin ánimo de lucro y Organizaciones No Gubernamentales que se ajustan a los requisitos establecidos en el artículo 3 de la Orden TAS/1043/2007, de 18 de abril, que establece las bases reguladoras.

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

a) Programas de Régimen General no cofinanciados:

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):

- Programas de empleo:
 - Programas que promuevan la conciliación de la vida familiar y laboral.
 - Programas que tengan por objeto la erradicación de la trata de personas con fines de explotación laboral o sexual y que promuevan su inserción en el mercado de trabajo, mediante itinerarios de integración sociolaboral y formación para el empleo.
- Programas de sensibilización y promoción de la igualdad de trato y no discriminación en el ámbito laboral:
 - Programas de sensibilización dirigidos a prevenir la discriminación en el acceso y la permanencia en el empleo y a promover la igualdad de trato en el trabajo entre población inmigrante y autóctona, especialmente de las trabajadoras inmigrantes.

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

- 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, y dentro de este último haciendo especial hincapié 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.
- 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).

- 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 prostituídas 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 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 19.386.897,17 €, de los cuales, 6.263.693,17 € será cofinanciada por el Fondo Social Europeo, y 9.680.000,00 € que 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 3.950.908,75 €, de los que 832.755,00 € son cofinanciados por el Fondo Social Europeo y 2.628.653,75 € cofinanciados por el Fondo Europeo para la Integración.

Las tablas siguientes reflejan los programas financiados a través de esta convocatoria, cuya ejecución y seguimiento se ha realizado durante el año 2011:

RELACIÓN DE PROGRAMAS ANUALES

ACOGIDA: PLAZAS ALOJAMIENTO Y MANUTENCIÓN

Entidad	Programa	Importe Concedido
Federación Católica Española de Servicios a la Juventud Femenina	Acogida integral para la atención de necesidades básicas y de apoyo a la inserción de personas inmigrantes	60.000,00
Fundación Prolibertas	Acogida, promoción y reinserción socio-laboral de mujeres inmigrantes reclusas y exreclusas con hijos. Miguel Ferrer	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	99.500,00
Red Acoge	Alojamiento temporal para mujeres inmigrantes	55.000,00
Subtotal		244.500,00

EDUCATIVOS EXTRACURRICULARES - (COFINANCIADOS POR EL FEI)

Entidad	Programa	Importe Concedido
Asociación Mujeres Opañel	Prevención y apoyo socio-educativo a menores inmigrantes	70.000,00
Subtotal		70.000,00

EMPLEO – (COFINANCIADOS POR FSE)

Entidad	Programa	Importe Concedido
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	40.000,00
Asociación para la Prevención Reinserción y Atención a la Mujer Prostituida - APRAMP	Proyecto futur@	77.755,00
Centros de Orientación Social y Promoción Personal – COSOP	SOFIL: Servicio de orientación, formación e integración laboral de ciudadanos extracomunitarios, priorizando al colectivo de mujeres.	40.000,00

Entidad	Programa	Importe Concedido
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	70.000,00
Cruz Roja Española	Proyecto impuls@: apoyo al autoempleo y microcréditos	200.000,00
Federación de Mujeres Progresistas	Servicio de orientación e inserción laboral para la integración de mujeres inmigrantes	70.000,00
Grups de Recerca i Actuación amb Minories Culturals i Treballadors Estrangers	Programa formativo de apoyo a la integración sociolaboral de ciudadanas extracomunitarias	60.000,00
La Rueca Asociación Social y Cultural	Emplea mujer	55.000,00
Radio ECCA Fundación Canaria	Proyecto de formación y apoyo al empleo para mujeres inmigrantes (proyecto de continuidad)	65.000,00
Subtotal		677.755,00

FOMENTO DE LA PARTICIPACIÓN - (COFINANCIADOS POR EL FEI)

Entidad	Programa	Importe Concedido
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".	60.000,00
Federación de Mujeres Progresistas	Movimiento asociativo de mujeres inmigrantes "Mujeres que participan, sociedades que avanzan"	100.000,00
Subtotal		160.000,00 €

SALUD - (COFINANCIADOS POR EL FEI)

Entidad	Programa	Importe Concedido
Asociación Cooperación y Desarrollo con el Norte de África - CODENAF	Programa "Promoción de la responsabilidad sexual de la mujer inmigrante desde la perspectiva de género y la no discriminación"	40.000,00
Asociación Mujeres Opañel	Prevención y promoción de la salud para mujeres inmigrantes	50.000,00
Asociación Mujeres Solidaridad y Cooperación	Asesoramiento y apoyo psicológico y sexual a mujeres inmigrantes	40.000,00

Entidad	Programa	Importe Concedido
Asociación para la Prevención, Reinserción y Atención a la Mujer Prostituida – APRAMP	Proyecto socio-salud: una propuesta de mediación y formación	50.000,00
Federación Asociaciones Asistencia a Mujeres Violadas	Talleres para la superación del abuso sexual y sesiones terapéuticas.	40.000,00
Federación de Mujeres Progresistas	Promoción de la salud sexual y reproductiva de las mujeres inmigrantes	85.000,00
Federación de Planificación Familiar Estatal	Programa formativo en salud sexual y salud reproductiva	24.653,75
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	50.000,00
Unión de Asociaciones Familiares	Prevención e intervención ante la mutilación genital femenina (MGF)	61.000,00
Voluntariado de Madres Dominicanas – Voluntariado Integración Colectivos Internacionales de Trabajadores	Educación afectivo-sexual dirigida a la población inmigrante	70.000,00
Subtotal		510.653,75

INTRODUCTORIOS - (COFINANCIADOS POR EL FEI)

Entidad	Programa	Importe Concedido
Asociación de Promoción de Servicios Sociales – APROSERS	Programa de integración social para mujeres magrebíes	40.000,00
Asociación Mujeres Opañel	Apoyo y orientación integral a inmigrantes	90.000,00
Federación Católica Española de Servicios a la Juventud Femenina	Introductorios de acogida integral	65.000,00
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	85.000,00
Subtotal		280.000,00

MUJER - (COFINANCIADOS POR EL FEI)

Entidad	Programa	Importe Concedido
Alianza Cristiana de Jóvenes de la YMCA	Igualdad de oportunidades: equiparación de responsabilidades en el ámbito doméstico en familias inmigradas	30.000,00
América – España, Solidaridad y Cooperación - AESCO	Prevención de la violencia contra las mujeres y sus hijos e hijas. Continuidad	100.000,00
Asociación Agrupación de Desarrollo Los Molinos	Acogida, participación y convivencia para mujeres inmigrantes	50.000,00
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	60.000,00
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 presentas víctimas, de trata con fines de explotación sexual	60.000,00
Asociación Mujeres Solidaridad y Cooperación	Servicio especializado de integración social de mujeres inmigrantes	40.000,00
Asociación para la Prevención, Reinserción y Atención a la Mujer Prostituida – APRAMP	“Nadie se ofrece para convertirse en esclav@”. Unete a la lucha contra la trata	35.000,00
Asociación para la Promoción e Inserción Profesional - APIP	Promoción de acciones y redes de apoyo social a mujeres víctimas de explotación sexual y preparación para la incorporación a itinerarios sociolaborales - Consulado Solidario	100.000,00

Entidad	Programa	Importe Concedido
Asociación para la Promoción y Gestión de Servicios Sociales, Generales y Especializados (Progestión)	Servicio de apoyo psico-social para mujeres inmigrantes	40.000,00
Asociación Salud y Familia	Detección y atención psicosocial precoz de la violencia doméstica contra mujeres inmigrantes	52.000,00
Asociación Sociocultural y de Cooperación al Desarrollo por Colombia e Iberoamérica - ACULCO	Género sin violencia II	40.000,00
Asociación Socio-Cultural Ibn Batuta	SAMI: Servicio de atención a la mujer inmigrante de ASCIB	40.000,00
Asociación Socio-Cultural Ibn Batuta	Espacio mujer de ASCIB	70.000,00
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.	24.000,00
Cruz Roja Española	Txiki txoko: programa de atención a mujeres inmigrantes con bebés	66.000,00
Federación Andalucía ACOGE	Intervención integral con mujeres en el ámbito familiar	40.000,00
Federación de Mujeres Progresistas	Igualmente: Prevención de la violencia de género en jóvenes inmigrantes	60.000,00
Fundación CEPAIM Acción Integral con Migrantes	"Salir adelante" Sensibilización contra la violencia doméstica de las mujeres inmigradas	120.000,00
Fundación de Familias Monoparentales Isadora Duncan	Centro de día para mujeres inmigrantes "Isadora Duncan"	156.000,00
Fundación de Solidaridad Amaranta	Atención integral a mujeres en contextos de prostitución y/o víctimas de trata con fines de explotación sexual	80.000,00
Fundación Igenus	Atención, prevención y sensibilización a mujeres inmigrantes víctimas de violencia de género y de trata con fines de explotación sexual	50.000,00
Médicos del Mundo	Prevención de la violencia de género en mujeres inmigrantes en riesgo o situación de exclusión social	30.000,00
Red ACOGE	Programas en favor de la mujer. Participación social de mujeres inmigrantes	50.000,00

Entidad	Programa	Importe Concedido
Voluntariado de Madres Dominicanas – Voluntariado Integración Colectivos Internacionales de Trabajadores	Prevención de la violencia de género y atención a las víctimas	90.000,00
Subtotal		1.483.000,00

MANTENIMIENTO DE LA ENTIDAD, FUNCIONAMIENTO Y ACTIVIDADES HABITUALES

Entidad	Programa	Importe Concedido
Asociación de mujeres saharauís en España	Apoyo a la sede de AMSE y actividades de la asociación	40.000,00
Asociación nacional de mujeres ucranianas en España	Programas que faciliten el mantenimiento estructural de entidades, así como el funcionamiento y actividades habituales	19.000,00
Federación de asociaciones de mujeres Concepción Arenal de Madrid	Programa de mantenimiento estructural y actividades habituales de la entidad	33.000,00
Federación de mujeres progresistas	Mantenimiento estructural y actividades habituales de la FMP	25.000,00
Federación nacional de asociaciones de mujeres separadas y divorciadas	Atención y prevención integral para mujeres e hijas/os de inmigrantes víctimas de violencia de género	41.000,00
Voluntariado de madres dominicanas – Voluntariado integración colectivos internacional de trabajadores	Mantenimiento de la sede del VOMADE – VINCIT	30.000,00
Subtotal		188.000,00

SENSIBILIZACIÓN E IGUALDAD DE TRATO ÁMBITO LABORAL – COFINANCIADO POR EL FSE

Entidad	Programa	Importe Concedido
Cruz Roja Española	Gestionando la diversidad en el empleo con perspectiva de género	110.000,00
Federación de Mujeres progresistas	Sensibilización y prevención de la discriminación laboral de mujeres inmigrantes	45.000,00
Subtotal		155.000,00

PROMOCIÓN IGUALDAD DE TRATO EN SOCIEDAD DE ACOGIDA – COFINANCIADO POR EL FEI

Entidad	Programa	Importe Concedido
Asociación Mujeres Solidaridad y Cooperación	Sensibilización social para la integración de mujeres inmigrantes	80.000,00
Federación de Mujeres Progresistas	Intemigra: de la acogida al diálogo	45.000,00
Subtotal		125.000,00

EQUIPAMIENTO Y ADAPTACIÓN DE INMUEBLES

Entidad	Programa	Importe Concedido
Asociación de Mujeres Saharauis en España	Equipamiento y adaptación de inmuebles de la sede de AMSE	1.000,00
Asociación mujeres entre mundos	Reforma de rampa de entrada para minusválidos	7.000,00
Asociación Mujeres Opañel	Equipamiento y adaptación	10.000,00
Voluntariado de madres dominicanas – Voluntariado integración colectivos internacional de trabajadores	Equipamiento y adaptación del nuevo local del VOMADE - VINCIT	39.000,00
Subtotal		57.000,00

TOTAL	3.950.908,75
--------------	---------------------

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; se 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.

También en la convocatoria de subvenciones para el retorno voluntario de personas inmigrantes, publicada mediante Resolución de 11 de marzo de 2010, la entonces Dirección General de Integración de los Inmigrantes realiza 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 tuvo en cuenta:

1. Que los criterios de contratación del personal contribuyan al fomento de la integración laboral de las personas con discapacidad, así como de otros grupos sociales sobre los que existen medidas especiales de fomento de empleo, y especialmente inmigrantes y mujeres.
2. Para todos los programas se contempla la aplicación transversal de la perspectiva de género: estableciendo como criterio de valoración la inclusión de la perspectiva de género (hasta un máximo de 3 puntos).

3. Se establece como uno de los requisitos para ser beneficiario/ a del programa de retorno, pertenecer a un colectivo objeto de vulnerabilidad social como pueden ser mujeres embarazadas, personas solas con hijos menores y personas que han sido sometidas a tortura, violación u otras formas graves de violencia psicológica física o sexual.

Estas convocatorias están destinadas a la promoción de los programas de retorno voluntario a sus países de procedencia, 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. 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 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 de euros en convocatoria de 2011 para la ejecución de programas de retorno a lo largo del año 2012.

Los programas financiados se ejecutan a lo largo del año 2012 por 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.
- Fundación Instituto Cameral para la Creación y Desarrollo de la Empresa.
- Movimiento por la Paz el Desarme y la Libertad.
- ONG Rescate Internacional.
- Organización Internacional para las Migraciones.

b.3) Subvenciones de la Dirección General de la Ciudadanía Española en el Exterior.

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

Asimismo, contempla subvenciones dirigidas a prevenir y detectar situaciones de violencia de género que afecten a las ciudadanas españolas del exterior.

La convocatoria anual de las ayudas previstas en la Orden establece la valoración de las actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes como criterio para su concesión.

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

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

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

1.- Promoción de la igualdad y prevención de la violencia de género		
País	Concedidas	Cuantía
Alemania	5	21.790,00
Argentina	9	218.359,00
Bélgica	3	5.536,00
EE.UU.	1	3.000,00
Francia	4	12.000,00
México	7	4.995,00
Países Bajos	1	12.000,00
Suiza	4	12.500,00
Uruguay	1	25.000,00
Venezuela	3	34.083,00
Total	38	349.263,00

2.- Ayudas de formación para el empleo				
País			Concedidas	Cuantía
España	Galicia	A Coruña	2	63.000,00
	Madrid	Madrid	1	112.000,00
Total España			3	175.000,00
Argentina			1	6.221,00
Bélgica			1	6.000,00
Brasil			1	16.500,00
Chile			1	11.335,00
Marruecos			1	1.800,00
México			1	13.313,00
Suiza			1	1.500,00
Uruguay			1	12.000,00
Venezuela			3	31.331,00
Total Exterior			11	100.000,00
Total			14	275.000,00

Programa de mujeres: Igualdad Efectiva (Exterior)
Presupuesto 492.01:350.000€

Entidad	Localización	Actividad	Importe concedido
CONFEDERACIÓN DE ASOCIACIONES ESPAÑOLAS DE PADRES DE FAMILIA EN LA RFA	Bonn (Alemania)	4 actividades: 1.- Visitas a las asociaciones, centros y grupos de mujeres. Importe: 1.200,00€. PROPUESTA DESFAVORABLE. 2.- .Elaboración y envío de material informativo sobre los temas expuestos a las asociaciones y centros. 5.000 beneficiarias aprox. Importe: 500,00€. PROPUESTA FAVORABLE. 3.- Asesoramiento y acompañamiento de las participantes en los seminarios. 80 beneficiarias. Importe: 350,00€. PROPUESTA FAVORABLE. 4.- Dos seminarios para mujeres sobre Participación e Igualdad. 40 beneficiarias por seminario. Importe 7.545,00€ cada uno. PROPUESTA FAVORABLE.	14.400
CENTRO ESPAÑOL DE MÜNSTER	Münster (Alemania)	Seminario: "El importante papel de las mujeres en la emigración con respecto a la integración en la sociedad de acogida"	600
CENTRO ESPAÑOL HILTRUP E.V.	Münster (Alemania)	Seminario para la mujer: "Derechos garantizados por las Constituciones tanto en España como en Alemania". 25-30 participantes.	600
COORDINADORA FEDERAL DEL MOVIMIENTO ASOCIATIVO EN LA RFA	Remscheid (Alemania)	Tres seminarios de fin de semana sobre la situación actual de la mujer española emigrante.	3.600
ENTRE AMIGOS e.V.	Wiesbaden (Alemania)	Seminario de prevención de violencia de género. 8 horas.	2.590
HISPASANTÉ ASBL	Bruselas, Bélgica	Continuidad de las campañas sobre la violencia doméstica en la que realizarán diferentes actividades relacionadas con esta temática: - III Jornadas Europeas de estudio sobre la violencia doméstica. - Conferencias sobre la violencia doméstica (6). - Portal de Internet. PROPUESTAS FAVORABLES. - III Concurso de pintura para los más jóvenes. PROPUESTA DESFAVORABLE.	1.536
CENTRO CULTURAL CAMARÓN DE LA ISLA ASBL	Herstal (Bélgica)	Actividades: - Día de la Mujer. Importe: 3.000€. - Día de la Madre. Importe: 3.000€. - Día de la lucha contra la violencia a la mujer. Importe: 3.000€. - Pistas para la igualdad: 6 jornadas de reflexión sobre la igualdad en la formación, la empresa y la casa. 3.000€. - La violencia, métodos para reaccionar: 2 jornadas. 2.000€. PROPUESTA DESFAVORABLE.	2.000
CENTRO PABLO IGLESIAS ASBL	Anderlecht (Bélgica)	Jornadas de estudios sobre violencia de género, igualdad y prevención de situaciones de discriminación o violencia y el tema de la mujer emigrante y la igualdad entre géneros.	2.000
FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE EMIGRANTES ESPAÑOLES EN HOLANDA	Amersfoort (Holanda)	Encuentro nacional sobre violencia de género y Ley de Dependencia. Dos días. 46 participantes.	12.000
FACEEF	La Plaine Saint Denis (Francia)	Encuentro nacional de mujeres: "Contra la violencia de género, generemos igualdad". La Plaine Saint Denis. 50 mujeres.	5.000
SOLIDARIDAD SIN FRONTERAS-REGIÓN PARÍS	París (Francia)	Jornadas de información, permanencias y asistencia jurídica.	3.000

Entidad	Localización	Actividad	Importe concedido
ASOCIACIÓN CULTURAL ESPAÑOLA FEDERICO GARCÍA LORCA	Noisy-le-Sec (Francia)	Jornadas sobre violencia doméstica.	2.000
CASA DE ESPAÑA EN TOULOUSE	Toulouse (Francia)	Conferencias sobre violencia de género e igualdad.	2.000
ARCO IRIS, ASOCIACIÓN DE PENSIONISTAS DE BASILEA	Basilea (Suiza)	AHORA NOSOTRAS (2011): Proyecto de desarrollo personal y sociocultural para mujeres emigrantes mayores de 60 años de la región de Basilea. Incluye educación de adultos dentro del Programa UNED Senior; curso de alemán; conferencias-coloquio; visitas culturales y utilización de nuevas tecnologías (Internet para Mayores). Máximo 30 participantes. Duración octubre 2011-marzo 2012. IMPORTE TOTAL 11.300,00 CHF.	4.000
ASOCIACIÓN DE MUJERES ESPAÑOLAS EN SUIZA	Ebmatingen (Suiza)	2 jornadas sobre "Conocimientos básicos económicos y financieros" en 2 ciudades distintas. 15-20 participantes por jornada. 4 horas cada una.	1.000
ASOCIACIÓN DE MUJERES ESPAÑOLAS EN SUIZA	Ebmatingen (Suiza)	Ciclos de Charlas con Mujeres destacadas en el mundo de la empresa, política, cultura, ciencia... 3 charlas de 2 horas cada una en 3 ciudades distintas. 20-30 participantes por charla.	1.500
FEDERACIÓN DEL MOVIMIENTO ASOCIATIVO ESPAÑOL EN SUIZA -FEMAES-	Suiza	Proyecto "Prevención de situaciones de violencia de género): - Seminario sobre la violencia doméstica. 30-35 participantes. 3 días; o bien una serie de conferencias y talleres de violencia de género con un nº similar de horas que el seminario. - Folleto explicativo de la violencia doméstica. - Talleres y Collage sobre la violencia.	6.000
ASOCIACIÓN ECHANDO RAÍCES	Buenos Aires (Argentina)	Proyecto "Estrategias para la promoción de igualdad de género, y prevención y erradicación de la violencia de género": Charlas, seminarios, jornadas y actividades de campo. 50 participantes por localidad. 1 día a la semana (4 horas) durante 9 meses.	4.100
CENTRO GALICIA DE BUENOS AIRES	Buenos Aires (Argentina)	1-Talleres de reflexión: Derechos Humanos, la exclusión, salud y sexualidad, etc. 2-Conferencias y mesas redondas informativas: legislación vigente, condiciones laborales, maltrato en el ámbito laboral, familiar, etc. 3-Cursos de formación para la gestión de actividades específicas y de desarrollo personal: oratoria, imagen, protocolo, desarrollo de proyectos, etc. 100-120 participantes.	8.000
FEDERACIÓN DE SOCIEDADES ESPAÑOLAS DE ARGENTINA	Buenos Aires (Argentina)	V Jornadas de Violencia Familiar e Igualdad de Género. 80 participantes. Seis reuniones de cuatro horas cada una.	7.000
FUNDACIÓN ESPAÑA	Buenos Aires (Argentina)	V Jornadas de Igualdad. Jornadas de sensibilización y difusión en igualdad de género. 100 participantes. Duración: 2 días.	25.000
FUNDACIÓN ESPAÑA	Buenos Aires	Continuación del Proyecto "Unidades de Igualdad": ejecución, seguimiento y profundización de las Unidades de Igualdad. Concretamente: -Creación de una red para el desarrollo de las Unidades de Igualdad. -Jornadas de capacitación para los grupos de apoyo y las promotoras de igualdad. -Elaboración y difusión de "guías de recursos" sobre microemprendimientos y sobre prevención y tratamiento de violencia de género.	10.000

Entidad	Localización	Actividad	Importe concedido
FUNDACIÓN ESPAÑOLES EN EL MUNDO –ARGENTINA-	Buenos Aires	Continuación del proyecto de “construcción de una casa de acogida” en Buenos Aires para ciudadanas residentes en Argentina. Incluye como beneficiarios a menores de 18 años y personas mayores de edad hasta 3er grado de consanguinidad que convivan con la víctima.	67.459
FUNDACIÓN MUJER, PAZ Y DESARROLLO	Córdoba (Argentina)	Continuación “Proyecto S.O.S. Mujer, Dirigencia Social y Violencia”. Prevención y capacitación en violencia intrafamiliar y equidad de género dirigido a agentes sociales. Beneficiarias: 200 mujeres y hombres españoles, descendientes o argentinos. Duración: 6 meses. 120 horas.	83.00
SOCIEDAD ESPAÑOLA DE ITUZAINGO	Ituzaingo (Argentina)	Taller de 6 jornadas para promover la igualdad efectiva de las mujeres en Argentina y la prevención de situaciones de violencia de género: 1) La violencia como problema social. 2) Mitos con respecto a la violencia. 3) Abordaje jurídico de la problemática de la violencia familiar. 4) Separación y divorcio. 5) Distintas formas del ejercicio de la violencia. 6) Grupos vulnerables. 80 participantes.	6.000
SOCIEDAD ESPAÑOLA DE SOCORROS MUTUOS DE MAR DE PLATA	Mar de Plata (Argentina)	Jornada de prevención de la violencia de género en las mujeres españolas de Mar del Plata. Tres talleres: 1) Violencia de género y violencia doméstica. 2) Apoyo psicológico y legal a la mujer maltratada. 3) Contención social y comunitaria de la víctima de violencia de género. Se realizará el Día Internacional de Prevención de la violencia de género. Participantes: 80	7.800
SOCIEDAD BENÉFICA BURGALESA –LA HABANA, CUBA-	La Habana (Cuba)	Juego “Foto-palabra”: interpretación de una misma imagen, según experiencias particulares, en el que se resalta el papel de la mujer; conversaciones sobre las manifestaciones de la violencia de género en Cuba; romería en familia. 35-60 participantes.	75
COLONIA SALMANTINA DE CUBA	La Habana (Cuba)	Programa de Mujeres de la Colonia Salmantina de Cuba para el año 2011: siete actividades, cada una para 25 mujeres, relacionadas con la prevención de violencia de género tales como conferencias, encuentros, cine debate, proyecciones de video...	350
AGRUPACIÓN DE SOCIEDADES CASTELLANAS –LA HABANA, CUBA-	La Habana (Cuba)	Programa de la Mujer: conferencias, debates, concursos literarios, celebración del “Día Internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer”... Promedio de 120 participantes por evento.	270
SOCIEDAD HIJOS DEL PARTIDO DE LALÍN –LA HABANA, CUBA.	La Habana (Cuba)	Ciclo de conferencias con especialistas de EDUPAZ+ Exposición de trabajos elaborados por jóvenes en los que se condene la violencia a la mujer y a la familia. Promedio de 50 participantes.	500
FEDERACIÓN DE SOCIEDADES GALLEGAS DE CUBA	La Habana (Cuba)	Actividades para mujeres. 120 participantes. (proyección de películas; foro-debate; coloquio-conferencia; concurso escrito y dibujo...).	1.000
COLONIA ZAMORANA DE CUBA	La Habana (Cuba)	Programa de mujeres 2011 de la Colonia Zamorana de Cuba (conferencias, coloquios, talleres participativos para mujeres de entre 30 y 60 años). Participantes: 137 mujeres.	300

Entidad	Localización	Actividad	Importe concedido
ATENEOS ESPAÑOLES DE MÉXICO	Cuauhtémoc (México)	Ciclo de 12 conferencias sobre la situación laboral de la mujer exiliada española. Grabación del evento en DVD. Publicación de una memoria final.	2.500
FUNDACIÓN ESPAÑOLES EN EL MUNDO. RAMÓN RUBIAL - URUGUAY	Montevideo (Uruguay)	Plan piloto, primera etapa: Centro de información que coordine los servicios de atención y de promoción de la igualdad y la erradicación de la violencia de género. Se realizará atención personalizada y telefónica.	25.000
ASOCIACIÓN ESPAÑOLES EN EL MUNDO-REPÚBLICA DOMINICANA	Santo Domingo (Rep. Dominicana)	1-Segundo ciclo de 4 conferencias sobre la igualdad de género. 80 participantes (20 por conferencia). Importe: 2.880,00€. 2-6 sesiones formativas a niños entre 12 y 15 años sobre igualdad de género. 120 participantes. Importe: 2.760,00€. 3-Elaboración y difusión de material didáctico sobre la igualdad de género. Importe: 3.180,00€	8.820
FUNDACIÓN RAMÓN RUBIAL ESPAÑOLES EN EL MUNDO	Los Chaguaramos (Venezuela)	Proyecto de Mujeres por la Igualdad 2011: -Promoción del asociacionismo de mujeres españolas. -Realización de eventos en fechas señaladas. -Jornadas, conferencias, cine foro. -Visibilidad de las mujeres. -Investigación, informes, estadísticas sobre la igualdad. -Estudio para la apertura de un refugio de mujeres maltratadas. Idéntico proyecto que el de 2009 y 2010.	18.000
HERMANDAD GALLEGA DE VALENCIA	Valencia (Venezuela)	12 Talleres de Crecimiento Personal tratando temas como abordaje de problemas, autoestima, manejo de conflictos e igualdad de género. Incluyen también un cine foro infantil. 60 participantes por taller. 6 horas cada uno.	8.000
ASOCIACIÓN CULTURAL ESPAÑOLA DE ARIZONA	Scottsdale (Arizona, EE.UU)	15 horas de wordshop en Phoenix y Tucson (Arizona). La duración de cada sesión será de 3 horas. Dirigido a un total de 75 mujeres (15 mujeres por grupo).	3.000
TOTAL:			350.000

Programa de mujeres: Inserción Laboral (Exterior)
Presupuesto 492.01:100.000€

Entidad	Localización	Actividad	Importe concedido
MOVIMIENTO ASOCIATIVO DE EMIGRANTES ESPAÑOLES EN BÉLGICA -M.A.E.E.B.-	Herstal (Bélgica)	Elaboración de instrumentos de búsqueda de empleo. Desarrollo de una red de contactos (networking). 15 participantes. 100 horas. Propuesta desfavorable.	6.000
ASOCIACIÓN DE MUJERES ESPAÑOLAS EN SUIZA	Ebmatingen (Suiza)	3 talleres en 3 ciudades distintas: "Comunicación en público". 15-20 participantes por taller. 4 horas cada uno.	1.500

Entidad	Localización	Actividad	Importe concedido
FUNDACIÓN XEITO NOVO DE CULTURA GALLEGA	Buenos Aires	5 acciones formativas on line de inclusión social con el objetivo de adquirir los conocimientos para la aplicación de las técnicas del marketing en ideas de negocios, emprendimientos o PYMES: 1-Cultura emprendedora. 60 horas. 2-Introducción al Marketing para emprendedoras. 60 horas. 3-Investigación de mercado. 80 horas. 4-Como desarrollar un proyecto empresarial. 60 horas. 5-Contabilidad básica para no contables. 80 horas. 175 participantes (35 por acción). PROPUESTA DESFAVORABLE.	6.221
SOCIEDAD CULTURAL Y SOCIAL HISPANO BRASILEÑA DEL GRANDE ABC	Sao Caetano do Sul (Brasil)	Curso de Formación de personas cuidadoras. Dos ediciones. 15 participantes por edición. 100 horas. Importe por edición 8.249,78€.	16.500
ASOCIACIÓN DE INSTITUCIONES ESPAÑOLES DE CHILE	Santiago de Chile	1-Capacitación en Viña del Mar que consta de dos partes: 1.a.-Participación de Mujeres en Directorios de Organizaciones y Empresas. 1.b.-Mujeres y Actividades Emprendedoras. 150 participantes. 8 horas. Importe: 6.630,00€. 2-Dos encuentros en Santiago de carácter motivacional. 150 participantes cada encuentro. 8 horas cada uno. Importe total dos encuentros: 4.705,00€	11.335
CLUB ESPAÑA, A.C.	A.Obregón (México)	Primer Curso de Formación de acompañantes domiciliarios para personas adultas en situación de discapacidad. 30 participantes (20 mujeres + 10 monitores). 48 horas. Presupuesto total: 16.063,00€.	13.313
FUNDACIÓN ESPAÑOLES EN EL MUNDO. RAMÓN RUBIAL-URUGUAY	Montevideo (Uruguay)	Taller: "Empleabilidad y fortalecimiento ciudadano, con formación específica en auxiliar de servicio, ayudante de cocina, tisanería y atención al usuario en centros de salud".	12.000
ASOCIACIÓN ESPAÑOLES EN EL MUNDO – REPÚBLICA DOMINICANA	Santo Domingo (Rep. Dominicana)	4 acciones formativas: 1-Diplomado en marketing comercial. 20 participantes. 30 horas. Importe: 2.190,00€. 2-Curso de emprendedurismo. 20 participantes. 40 horas. Importe: 2.035,00€. 3-Diplomado en Gerencia de Hostelería. 20 participantes. 30 horas. Importe: 2.640,00€. 4-Curso de informática básica y media. 20 participantes. 30 horas. Importe: 1.840,00€.	8.705
CENTRO CULTURAL ESPAÑOL CERVANTES, A.C.	El Tigre (Venezuela)	3 acciones formativas: 1-Reanimación cardiopulmonar básica. 20 participantes. 4 horas. Importe: 1.067,62€. 2-Primeros auxilios básicos. 20 participantes. 8 horas. Importe: 1.601,42€. 3-Formación del cuidador para el manejo del adulto mayor. 20 participantes. 40 horas. Importe: 4.626,33€.	4.626
CONVITE, A.C.	Caracas (Venezuela)	Programa de formación de cuidadores domiciliarios de adultos mayores dependientes. 45 participantes. 200 horas.	18.000

Entidad	Localización	Actividad	Importe concedido
CASA DE ESPAÑA DE TETUÁN	Tetuán, Marruecos	4 acciones formativas: 1-Curso de jardinería. 20 participantes. 16 horas. 18.000,00 DH. 2-Cocina práctica. 20 participantes. 16 horas. 10.000,00 DH. Desistimiento (o renuncia) tras requerimiento de la CTIN. 3-Auxiliar de Enfermería. 20 participantes. 16 horas. 10.000,00 DH. 4- Contabilidad. 20 participantes. 16 horas. 10.000,00 DH.	1.800
TOTAL:			100.000

**Programa de mujeres: promoción para el empleo (España)
Presupuesto 483.02:175.000€**

Entidad	Localización	Actividad	Importe concedido
ASOCIACIÓN GALLEGA DE FORMADORES –AGAFOR-	Argentina	Program Businesswoman: propuesta formativa que tiene como finalidad formar a profesionales españolas para alcanzar puestos de liderazgo y dirección. 17 participantes. 210 horas. Formación presencial + teleformación + telecoaching.	43.000
FUNDACIÓN CREA	Argentina y Uruguay	Proyecto de dos programas de formación y capacitación empresarial dirigido a mujeres españolas emprendedoras residentes en Argentina y Uruguay. 20 beneficiarias por programa. 280 horas. Importe por programa: 56.000,00€.	112.000
FUNDACIÓN GALICIA INNOVA	Santo Domingo (República Dominicana)	Actividad formativa Liderazgo empresarial en femenino & República Dominicana. 8-15 participantes. 40 horas.	20.000
TOTAL:			100.000

3.-EMPLEO PÚBLICO

3- EMPLEO PÚBLICO.

a) Normativa aplicable.

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 público, que se extienden a:

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

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

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

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

3.- La aprobación de convocatorias de pruebas selectivas deberá acompañarse de un informe de impacto de género, salvo en caso de urgencia y siempre sin perjuicio de la prohibición de discriminación por razón de sexo (artículo 55). Por su parte, las bases de los concursos para la provisión de puestos de trabajo computarán, a efectos de valoración del

trabajo desarrollado y de los correspondientes méritos, el tiempo que las personas candidatas hayan permanecido en las situaciones que el artículo 56 configura con el fin de proteger la maternidad y facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (artículo 57).

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

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

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

- La inclusión en las pruebas de acceso al empleo público de materias relativas al principio de igualdad entre mujeres y hombres y su aplicación en los diversos ámbitos de la Función Pública (artículo 61.1).
- La impartición de cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género (artículo 61.2).
- El otorgamiento de preferencia durante un año en la adjudicación de plazas para participar en cursos de formación a quienes se hayan incorporado al servicio activo procedentes de los permisos de maternidad o paternidad o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención de personas mayores dependientes o personas con discapacidad (artículo 60.1).
- La reserva de al menos un 40 por ciento de las plazas incluidas en las convocatorias de cursos de formación, para su adjudicación con base en criterios tendentes a facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos en la Administración General del Estado (artículo 60.2).
- Como novedad en esta materia, la Resolución de 20 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de enero de 2011, por el que se aprueba el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos, establece en su apartado "6.3 Igualdad en el desarrollo de la carrera profesional" que 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.

b) Actuaciones.

b.1) Principio de presencia equilibrada.

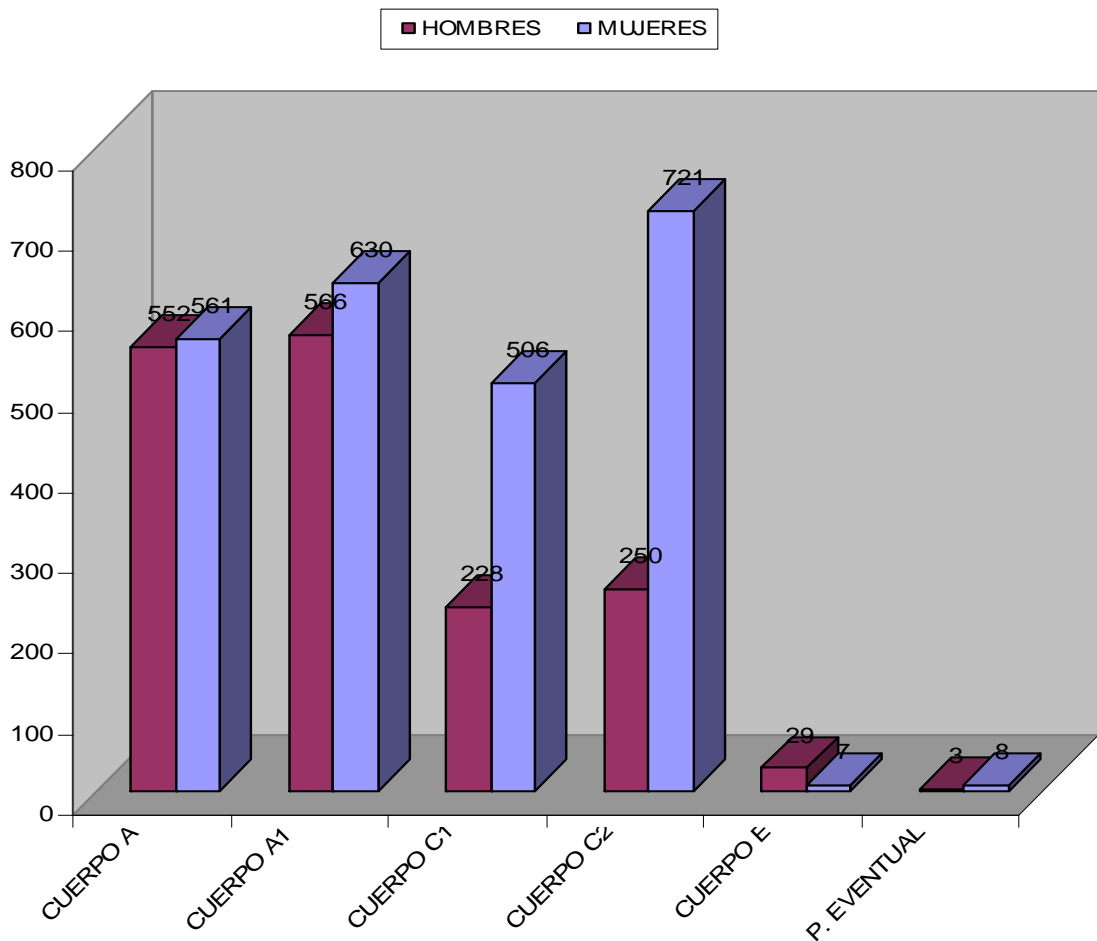
En los siguientes cuadros se facilitan los datos, desagregados por sexo, aportados por la Subdirección General de Recursos Humanos y la Subdirección General de Ordenación y Desarrollo de los Recursos Humanos de los Organismos Autónomos y la Seguridad Social agrupados por niveles y grupo profesional.

Plantilla de personal funcionario y eventual de la Subdirección General de Recursos Humanos en función de Nivel de Complemento de Destino

Grupo	Nivel	Mujeres	Hombres	% Mujeres
A	30	23	40	36,50
	29	23	46	33,33
	28	199	240	45,33
	27	200	138	59,17
	26	95	73	43,45
	24	12	9	57,14
	22	9	6	60
	TOTAL	561	552	48,43
A2	26	112	95	54,11
	25	4	1	80
	24	54	41	56,84
	23	417	401	50,98
	22	28	20	58,33
	20	6	3	66,67
	18	9	5	64,29
	TOTAL	630	566	52,68
C1	24	6	1	85,71
	22	206	117	63,78
	20	22	10	68,75
	19	0	2	100,00
	18	108	38	73,97
	17	5	6	45,45
	16	115	33	77,70
	15	44	21	67,69
	TOTAL	506	228	69,05
C2	24	1	0	100
	22	1	2	33,33
	20	0	2	0,00
	19	0	1	100,00
	18	320	106	75,12
	17	26	2	92,86
	16	124	29	81,05
	15	230	98	70,12
	14	19	11	63,33
TOTAL	721	250	74,38	
E	13	7	25	21,88
	12	0	4	0,00
	TOTAL	7	29	15,38

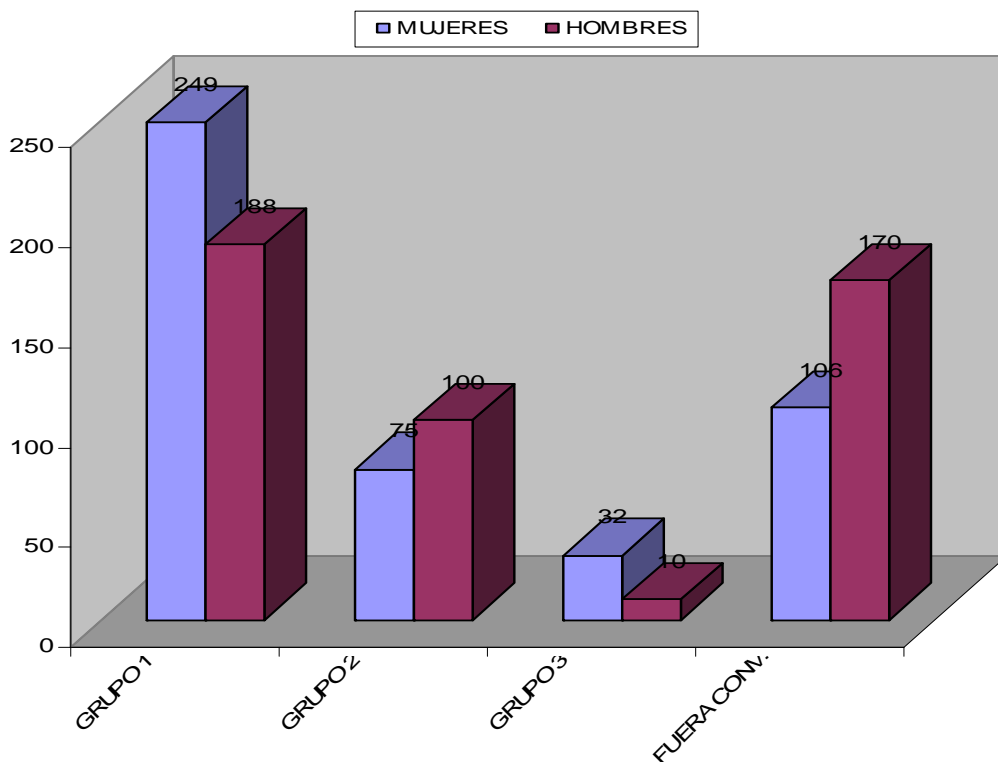
Grupo	Nivel	Mujeres	Hombres	% Mujeres
P. Eventual	30	4	1	80,00
	28	0	1	100,00
	26	1	1	50,00
	22	2	0	100,00
	17	1	0	100,00
	TOTAL		8	3

	Mujeres	Hombres	% Mujeres
TOTAL	2.433	1.629	60,47



Plantilla de personal laboral de la Subdirección General de Recursos Humanos en función del Área Funcional y Grupo Profesional

Grupo	Grupo	Mujeres	Hombres	% mujeres
Área Funcional 1 Gestión y Servicios	1	41	25	62,12
	2	26	13	66,67
	3	21	25	45,65
	4	60	44	57,69
	5	101	81	55,49
	TOTAL	249	188	56,98
Área Funcional 2 Actividades Técnicas y Profesionales	1	0	1	0,00
	2	1	1	50,00
	3	15	72	17,24
	4	7	16	30,43
	5	52	10	83,87
	TOTAL	75	100	42,86
Área Funcional 3 Actividades Específicas	1	4	4	50,00
	2	24	6	80,00
	3	4	0	100,00
	4	0	0	0,00
	5	0	0	0,00
	TOTAL	32	10	76,19
Fuera Convenio		133	68	66,17
	TOTAL	133	68	66,17
TOTAL GLOBAL		366	489	57,19



Plantilla de personal funcionario y laboral de la Subdirección General de Recursos Humanos en función de su ubicación

	Funcionario		Laboral		Total		%
	H	M	H	M	H	M	M
Secretaría del Ministro	0	3	0	0	0	3	100,00
Gabinete del Ministro	4	8	6	5	10	13	56,52
Secretaría de Estado de la Seguridad Social	41	84	2	0	43	84	66,14
Secretaría General de Inmigración y Emigración	71	133	79	172	150	305	67,03
Subsecretaría de Empleo y Seguridad Social	141	221	146	106	287	324	53,03
Secretaría General Técnica	70	155	2	6	72	161	69,10
Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social	43	81	0	1	43	82	65,60
Secretaría de Estado de Empleo	70	137	6	17	76	154	66,96
Servicios Periféricos	1125	1550	67	62	1192	1612	57,49
Consejerías Laborales	64	61	58	123	122	184	60,13
TOTALES	1.629	2.433	366	489	1.995	2.922	59,43

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	446	729	1.175	37,96	62,04
	A2	380	422	802	47,38	52,62
	C1	1.668	2.801	4.469	37,32	62,68
	C2	1.902	3.737	5.639	33,73	66,27
	E	79	2	81	97,53	2,47
Total funcionarios		4.475	8.126	12.166	36,78	63,22
FUNCIONARIOS	Nivel	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
	12	0	1	1	0,00	100,00
	13	54	2	56	69,43	3,57
	14	941	1.532	2.473	38,05	61,95
	15	668	1.717	2.385	28,01	71,99
	16	123	208	331	37,16	62,84
	17	832	1.601	2.433	34,20	65,80
	18	704	1.243	1.947	36,16	63,84
	20	154	93	247	62,35	37,65
	21	28	6	34	82,35	17,65
	22	378	412	790	47,85	52,15
	24	80	131	211	37,91	62,09
	25	16	8	24	66,67	33,33
	26	345	604	949	36,35	63,65
	27	76	84	160	47,50	52,50
	28	47	33	80	58,75	41,25
	29	17	11	28	60,71	39,29
30	12	5	17	70,59	29,41	
Total funcionarios		4.475	8.126	12.166	36,78	63,22
LABORALES	Grupo prof.	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
	G1	4	2	6	66,67	33,33
	G2	13	29	42	30,95	69,05
	G3	52	8	60	86,67	13,33
	G4	85	55	140	60,71	39,29
	G5	254	202	456	55,70	44,30
	Fuera Convenio	4	14	18	22,22	77,78
Total laborales		412	310	722	57,06	42,94
TOTAL INSS		4.887	8.001	12.888	37,92	62,08

Tesorería General de la Seguridad Social - TGSS						
FUNCIONARIOS	Subgrupo	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
	A1	279	272	551	50,64	49,36
	A2	572	487	1.059	54,01	45,99
	C1	2.013	2.703	4.716	42,68	57,32
	C2	2.035	3.955	5.990	33,97	66,03
	E	35	0	35	100,00	0,00
Total funcionarios		4.934	7.417	12.351	39,95	60,05
FUNCIONARIOS	Nivel	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
	13	26	0	26	100,00	0,00
	14	497	1.023	1.520	32,70	67,30
	15	406	1.091	1.497	27,12	72,88
	16	78	131	209	37,32	62,68
	17	1.539	2.722	4.261	36,12	63,88
	18	1.150	1.381	2.531	45,44	54,56
	20	0	1	1	0,00	100,00
	22	536	493	1.029	52,09	47,91
	24	385	284	669	57,55	42,45
	25	13	9	22	59,09	40,91
	26	171	171	342	50,00	50,00
	27	51	44	95	53,68	46,32
	28	42	50	92	45,65	54,35
	29	23	12	35	65,71	34,29
30	17	5	22	77,27	22,73	
Total funcionarios		4.934	7.417	12.351	39,95	60,05
LABORALES	Grupo prof.	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
	G1	0	1	1	0,00	100,00
	G2	12	12	24	50,00	50,00
	G3	195	72	267	73,03	26,97
	G4	128	110	238	53,78	46,22
	G5	280	192	472	59,32	40,68
	Fuera Convenio	13	12	25	52,00	48,00
Total laborales		628	399	1.027	61,15	38,85
TOTAL TGSS		5.562	7.816	13.378	41,58	58,42

Instituto Social de la Marina - ISM						
FUNCIONARIOS	Subgrupo	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
	A1	56	28	84	66,67	33,33
	A2	41	59	100	41,00	59,00
	C1	115	217	332	34,64	65,36
	C2	199	349	548	36,31	63,69
	E	22	15	37	59,46	40,54
Total funcionarios		433	668	1.101	39,33	60,67
FUNCIONARIOS	Nivel	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
	13	18	15	33	54,55	45,45
	14	95	149	244	38,93	61,07
	15	37	125	162	22,84	77,16
	16	11	26	37	29,73	70,27
	17	73	107	180	40,56	59,44
	18	46	101	147	31,29	68,71
	20	25	16	41	60,98	39,02
	22	57	71	128	44,53	55,47
	24	17	19	36	47,22	52,78
	26	23	25	48	47,92	52,08
	27	4	3	7	57,14	42,86
	28	20	5	25	80,00	20,00
	29	5	4	9	55,56	44,44
	30	2	2	4	50,00	50,00
Total funcionarios		433	668	1.101	39,33	60,67
LABORALES	Grupo prof.	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
	G1	27	11	38	71,05	28,95
	G2	10	44	54	18,52	81,48
	G3	11	5	16	68,75	31,25
	G4	13	71	84	15,48	84,52
	G5	54	43	97	55,67	44,33
	Fuera Convenio	135	60	195	69,23	30,77
Total laborales		250	234	484	51,65	48,35
TOTAL ISM		683	902	1.585	43,09	56,91

Dirección del Servicio Jurídico de la Seguridad Social - SJSS						
FUNCIONARIOS	Subgrupo	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
	A1	5	8	13	38,46	61,54
	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		12	18	30	40,00	60,00
FUNCIONARIOS	Nivel	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
	14	1	1	2	50,00	50,00
	15	1	1	2	50,00	50,00
	16	2	3	5	40,00	60,00
	18	1	2	3	33,33	66,67
	22	0	2	2	0,00	100,00
	24	2	0	2	100,00	0,00
	26	0	1	1	0,00	100,00
	28	3	6	9	33,33	66,67
	29	2	1	3	66,67	33,33
	30	0	1	1	0,00	100,00
TOTAL SJSS		12	18	30	40,00	60,00

Intervención General de la Seguridad Social - IGSS						
FUNCIONARIOS	Subgrupo	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
	A1	90	105	195	46,15	53,85
	A2	156	266	422	36,97	63,03
	C1	282	368	650	43,38	56,62
	C2	213	422	635	33,54	66,46
Total funcionarios		741	1.161	1.902	38,96	61,04
FUNCIONARIOS	Nivel	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
	14	79	181	260	30,38	69,62
	15	106	191	297	35,69	64,31
	16	49	66	115	42,61	57,39
	17	0	2	2	0,00	100,00
	18	141	259	400	35,25	64,75
	22	140	124	264	53,03	46,97
	24	129	219	348	37,07	62,93
	26	25	32	57	43,86	56,14
	27	40	48	88	45,45	54,55
	28	21	30	51	41,18	58,82
	29	8	5	13	61,54	38,46
	30	3	4	7	42,86	57,14
TOTAL IGSS		741	1.161	1.902	38,96	61,04

Gerencia de Informática de la Seguridad Social - GISS						
FUNCIONARIOS	Subgrupo	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
	A1	119	62	181	65,75	34,25
	A2	179	66	245	73,06	26,94
	C1	505	200	705	71,63	28,37
	C2	99	55	154	64,29	35,71
	E	5	0	5	100,00	0,00
Total funcionarios		907	383	1.290	70,31	26,69
FUNCIONARIOS	Nivel	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
	13	3	0	3	100,00	0,00
	14	5	0	5	100,00	0,00
	15	7	1	8	87,50	12,50
	16	161	59	220	73,18	26,82
	17	42	31	73	57,53	42,47
	18	238	100	338	70,41	29,59
	20	53	20	73	72,60	27,40
	21	8	2	10	80,00	20,00
	22	181	65	246	73,58	26,42
	24	35	22	57	61,40	38,60
	26	132	65	197	67,01	32,99
	27	13	2	15	86,67	13,33
	28	18	13	31	58,06	41,94
	29	10	3	13	76,92	23,08
30	1	0	1	100,00	0,00	
Total funcionarios		907	383	1.290	70,31	26,69

Gerencia de Informática de la Seguridad Social - GISS						
LABORALES	Grupo prof.	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
	G1	1	0	1	100,00	0,00
	G2	2	2	4	50,00	50,00
	G3	6	1	7	85,71	14,29
	G4	4	0	4	100,00	0,00
	G5	9	1	10	90,00	10,00
Total laborales		22	4	26	84,62	15,38
TOTAL GISS		929	387	1.316	70,59	29,41

Servicio Público de Empleo Estatal - SPEE						
	Subgrupo	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
Contratados administrativos		4	2	6	66,67	33,33
FUNCIONARIOS	A1	114	64	178	64,04	35,96
	A2	762	1.105	1.867	40,81	59,19
	C1	936	1.230	2.166	43,21	56,79
	C2	1.219	2.783	4.002	30,46	69,54
	E	32	3	35	91,43	8,57
Total		3.067	5.187	8.254	37,16	62,84
FUNCIONARIOS	Nivel	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
	12	1	0	1	100,00	0,00
	13	31	3	34	91,18	8,82
	14	172	361	533	32,27	67,73
	15	591	1.340	1.931	30,61	69,39
	16	93	208	301	30,90	69,10
	17	684	1.326	2.010	34,03	65,97
	18	103	210	313	32,91	67,09
	19	6	4	10	60,00	40,00
	20	265	544	809	32,76	67,24
	22	575	689	1.264	45,49	54,51
	23	35	31	66	53,03	46,97
	24	195	193	388	50,26	49,74
	25	176	189	365	48,22	51,78
	26	65	59	124	52,42	47,58
27	35	9	44	79,55	20,45	

Servicio Público de Empleo Estatal - SPEE						
	28	24	12	36	66,67	33,33
	29	7	5	12	58,33	41,67
	30	5	2	7	71,43	28,57
Contratados administrativos		4	2	6	66,67	33,33
Total		3.067	5.187	8.254	37,16	62,84
LABORALES	Grupo prof.	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
	G1	80	167	247	32,39	67,61
	G2	52	125	177	29,38	70,62
	G3	78	94	172	45,35	54,65
	G4	100	266	366	27,32	72,68
	G5	64	59	123	52,03	47,97
	Fuera Convenio	4	0	4	100,00	0,00
Total laborales		378	711	1.089	34,71	65,29
TOTAL SPEE		3.445	5.898	9.343	36,87	63,13

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo - INSHT						
FUNCIONARIOS	Subgrupo	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
	A1	82	91	173	47,40	52,60
	A2	15	20	35	42,86	57,14
	C1	27	44	71	38,03	61,97
	C2	37	76	113	32,74	67,26
	E	8	3	11	72,73	27,27
Total funcionarios		169	234	403	41,94	58,06
FUNCIONARIOS	Nivel	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
	13	5	3	8	62,50	37,50
	14	4	6	10	40,00	60,00
	15	0	4	4	0,00	100,00
	16	19	28	47	40,43	59,57
	17	1	1	2	50,00	50,00
	18	19	43	62	30,65	69,35
	19	0	1	1	0,00	100,00
	20	6	13	19	31,58	68,42
	22	14	24	38	36,84	63,16
	24	6	16	22	27,27	72,73
	26	46	57	103	40,66	55,34
	27	17	20	37	45,95	54,05
	28	21	13	34	61,76	38,24
	29	9	4	13	69,23	30,77
	30	1	1	2	50,00	50,00
Total funcionarios		169	234	403	41,94	58,06
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	18	3	21	85,71	14,29
	G4	7	7	14	50,00	50,00
	G5	11	8	19	57,89	42,11
Total laborales		38	23	61	62,30	37,70
TOTAL INSHT		207	257	464	44,61	55,39

Fondo de Garantía Salarial - FOGASA						
FUNCIONARIOS	Subgrupo	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
	A1	66	38	104	63,46	36,54
	A2	11	24	35	31,43	68,57
	C1	29	69	98	29,59	70,41
	C2	63	100	163	38,65	61,35
	E	2	1	3	66,67	33,33
Total funcionarios		171	232	403	42,43	57,57
FUNCIONARIOS	Nivel	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
	13	2	1	3	66,67	33,33
	14	23	35	58	39,66	60,34
	15	2	3	5	40,00	60,00
	16	41	56	97	42,27	57,73
	17	0	1	1	0,00	100,00
	18	13	43	56	23,21	76,79
	20	5	22	27	18,52	81,48
	22	5	8	13	38,46	61,54
	24	3	2	5	60,00	40,00
	26	71	56	127	55,91	44,09
	27	1	3	4	25,00	75,00
	28	3	2	5	60,00	40,00
	29	1	0	1	100,00	0,00
30	1	0	1	100,00	0,00	
Total funcionarios		171	232	403	42,43	57,57
LABORALES	Grupo prof.	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
	G1	0	1	1	0,00	100,00
	G3	3	1	4	75,00	25,00
	G4	1	0	1	100,00	0,00
	G5	5	3	8	62,50	37,50
Total laborales		9	5	14	64,29	35,71
TOTAL FOGASA		180	237	417	43,17	56,83

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
3410 + resultas	7329	4.597	2.732	62,7%	37,3%

Por tramo de nivel		
Nivel	Mujeres	Hombres
28	8	1
27	16	12
26	78	62
24	74	48
22	94	60
20	44	22
18	837	498
17	965	750
16	173	74
15	912	346
14	1.394	862
13	2	7

Por grupo de adscripción		
Grupo	Mujeres	Hombres
A1	84	52
A2	175	135
C1	1.394	877
C2	2.941	1.655
E	0	3

LIBRES DESIGNACIONES RESUELTAS

TOTAL CONVOCADOS	TOTAL ADJUDICADOS	MUJERES	HOMBRES	% Mujeres	% Hombres
16	16	7	9	43,75%	56,25%

Por tramo de nivel			Por grupo de adscripción		
	Mujeres	Hombres		Mujeres	Hombres
30	1	2	A1	6	9
29	1	3	A2	1	0
28	1	2			
27	3	2			
26	1	0			

En la provisión de puestos de trabajo, de nivel 26 o superior, cubiertos mediante el sistema de libre designación durante 2011, de los 16 puestos convocados, 9 se adjudicaron a hombres y 7 a mujeres.

En lo referente a la denominación de puestos de trabajo se llevó a cabo la adaptación de la Relación de Puestos de Trabajo en su totalidad, resultando que de un total de 4.721 puestos se modificaron 30.215 denominaciones.

El Departamento ha comenzado a incluir 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. Así de los 7 concursos convocados en 2011, tres de ellos incorporaron esta valoración.

En cuanto al uso del lenguaje no sexista, en el Servicio Público de Empleo Estatal, con fecha 7 de noviembre de 2011 se difundió una "Carta de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal sobre el uso del lenguaje no sexista en el Servicio Público de Empleo Estatal". Además, el Portal del Empleado cambio de nombre y de logotipo, de forma que, a partir del 23 de noviembre de 2011, pasó a denominarse "Mi Portal".

Como datos destacables de la Dirección General de Ciudadanía Española en el Exterior, hoy Subdirección General de Emigración, se encuentra el mantenimiento de la Comisión de "Jóvenes y Mujeres" en el seno del Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior y la inclusión en la regulación de las normas para la elección de los miembros del mencionado Consejo del principio de no discriminación y de composición equilibrada en la confección de las listas (Resolución de 23 de noviembre de 2011, por la que se establecen las normas para la designación de miembros del Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior).

Por otro lado, el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos, aprobado mediante Resolución de 20 de mayo de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, establece 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 los asuntos y materias a las que hace referencia el citado plan.

Las Unidades de Recursos Humanos, en el ámbito de cada Mesa Delegada, elaborarán el correspondiente diagnóstico de situación, con la colaboración de las Unidades de Igualdad. En cada Mesa Delegada podrán proponerse, a iniciativa de la Comisión Delegada de Igualdad, las medidas que orientarán la elaboración del Plan de Igualdad, con la finalidad

de lograr una representación equilibrada de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la Administración.

En el Ministerio de Empleo y Seguridad Social existen tres Mesas Delegadas, la del Departamento que incluye al Fondo de Garantía Salarial y al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; 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 estas Mesas, en ellas se presentaron los datos recogidos por las unidades de recursos humanos en base a unos criterios de interpretación comunes elaborados a tal fin, correspondientes a 2010. Los resultados del diagnóstico fueron similares a los obtenidos en el ámbito de la Administración General del Estado.

b.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 estas 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 Inspectores de Trabajo y Seguridad Social	7	7	14
Cuerpo de Subinspectores de Empleo y Seguridad Social	5	5	10
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 INSHT	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
TOTAL	64	72	122

PROCESO SELECTIVO	MIEMBROS TRIBUNALES		TOTAL
	HOMBRES	MUJERES	
Titulado Superior/Medio de Actividades Específicas	10	9	19
Buques "Esperanza del Mar" y "Juan de la Cosa"	7	7	14
Médicos Sanidad Marítima	7	7	14
Titulado Superior de Actividades Específicas y Titulado Superior de Gestión y Servicios Comunes	7	7	14
Titulado Medio de Actividades Específicas y Técnico Superior de Actividades Técnicas y Profesionales	9	5	14
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	13	9	22
TOTAL	53	44	97

Por otra parte en lo referido al número de mujeres y hombres que han tenido acceso a este departamento a través del sistema de oposición en las diferentes convocatorias celebradas durante el año 2011, se exponen los siguientes datos:

PROCESO SELECTIVO	Plazas convocadas		Instancias presentadas		Opositores aprobados	
	Acceso Libre	Promoción Interna	H	M	H	M
Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social	25 (+1TR)	8	93	271	No finalizado	
Cuerpo de Subinspectores de Empleo y Seguridad Social	21 (+1TR)	2	333	787	9	13
Cuerpo Superior de Letrados de la Administración de la Seguridad Social	6	0	15	30	No finalizado	
Cuerpo Superior de Intervención y Contabilidad de la Administración de la S.S.	14 (+1TR)	0	32	43	No finalizado	
Cuerpo Superior de Técnicos de la Administración de la S.S.	13 (+1TR)	0	36	46	No finalizado	
Escala de Titulados Superiores del INSHT	7	0	76	116	No finalizado	
Cuerpo de Gestión de la Administración de la S.S. Especialidad Auditoría y Contabilidad.	7 (+1TR)	0	101	154	2	5

PROCESO SELECTIVO	Plazas convocadas		Instancias presentadas		Opositores aprobados	
	Acceso Libre	Promoción Interna	H	M	H	M
Cuerpo de Gestión de la Administración de la S.S.	0	9 (+1TR)	324	478	7	3
Cuerpo Administrativo de la Administración de la S.S.	0	28 (+2TR)	598	1133	17	13
Cuerpo General Auxiliar de la Administración del Estado	21	0	287	717	6	15
Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado	1	0	10	11	0	1
Escala de Gestión de OO.AA.	30	0	77	180	11	15

PROCESO SELECTIVO	Instancias presentadas		Opositores aprobados	
	H	M	H	M
Titulado Superior/Medio de Actividades Específicas	16	48	10	18
Buques "Esperanza del Mar" y "Juan de la Cosa"	435	49	34	5
Médicos Sanidad Marítima	24	22	9	6
Titulado Superior de Actividades Específicas y Titulado Superior de Gestión y Servicios Comunes	24	49	No finalizado	
Titulado Medio de Actividades Específicas y Técnico Superior de Actividades Técnicas y Profesionales	37	84	No finalizado	
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	No finalizado	

Por otra parte, en todos los temarios de procesos selectivos se incluyó un tema de violencia de género y otro de igualdad. Durante el año 2011 no tuvo lugar ningún curso selectivo por lo que no existe información en este aspecto.

b.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.

La Subdirección General de Recursos Humanos del departamento ha cumplido con la política de permisos y licencias acorde con la LOIEMH, durante el año 2011 se ha concedido una solicitud de flexibilización de jornada, tres permisos de paternidad, siete de ampliación de cuatro semanas por lactancia, uno por adopción internacional y dos por acumulación de vacaciones una vez terminado el año natural (maternidad). También se concedió una reducción de jornada por guarda legal.

Este Ministerio promueve la conciliación de sus empleados principalmente a través de las siguientes medidas con las que se pretende cumplir lo establecido en el artículo 44.1 y 51 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres:

- Pone a disposición de sus empleados una Escuela de Educación Infantil de primer ciclo, como medida esencial destinada a favorecer la conciliación de la vida personal y laboral y la plena integración de la mujer en el mundo laboral.
- Actividades, Campamento y Escuela de Verano. 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. Gracias a esta medida se ha reducido el número de permisos sin sueldo que solicitaban, especialmente las mujeres, durante los meses estivales.
- Existe un enlace en la Intranet del Ministerio llamado "Comunidad de Padres", en el que se proporciona a los usuarios información acerca de temas como: búsqueda de colegio, ayudas y tramites, higiene, alimentación, salud, educación infantil, entorno y accesorios, biblioteca infantil (0-3 años), teatro infantil, etc.

Posibilitar una guardería y actividades de verano ayuda a que las mujeres trabajadoras puedan acceder con mayor facilidad a puestos de mayor responsabilidad sabiendo que del departamento proporciona a sus hijos unas actividades educativas de calidad cerca de su centro de trabajo.

Las dos iniciativas son valoradas muy positivamente y existe una gran demanda, incluso de antiguas empleadas de este Ministerio.

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.

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Permiso de paternidad. Concesión de 15 días por nacimiento, adopción o acogida	0	0,00	75	100,00	75
Ampliación de 4 semanas en sustitución permiso lactancia	103	91,96	9	8,04	112
Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural	62	92,54	5	7,46	67
Ampliación en 2 semanas permiso de maternidad para hijos con discapacidad	3	100,00	0	0,00	3
Ausencia permitida por tratamientos de fecundación asistida	1	100,00	0	0,00	1
Permisos en supuestos de adopciones internacionales	3	60,00	2	40,00	5
Formación durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias familiares	7	87,50	1	12,50	8
Reducción de jornada para cuidar un hijo menor de 12 años	98	83,05	20	16,95	118
Reducción de jornada por razón de guarda legal	13	72,22	5	27,78	18
Flexibilidad de dos horas para personas con hijos con discapacidad	18	64,29	10	35,71	28
Flexibilización de jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años	285	58,04	206	41,96	491
Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave	7	58,33	5	41,67	12
Flexibilización de jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores	65	32,34	136	67,66	201
Flexibilización de jornada para quienes tengan a su cargo personas con discapacidad	14	40,00	21	60,00	35
Reducción 50% de jornada por enfermedad familiar grave	35	74,47	12	25,53	47
Reducción de la jornada para cuidar de personas mayores que necesitan especial atención o con discapacidad que no desempeñen actividades retribuidas	27	90,00	3	10,00	30
Traslados por razones de salud	7	87,50	1	12,50	8
Teletrabajo	0	0,00	1	100,00	1

En lo referido al personal de la Tesorería General de la Seguridad Social, se destaca el importante incremento respecto al año 2010 en la solicitud y concesión de medidas de conciliación, que se detalla a continuación:

- Flexibilización de jornada por cuidado de hijos menores de 12 años, con un incremento del 134%.
- Flexibilización de jornada por cuidado de personas mayores, que aumentó un 149%.
- Flexibilización de jornada por cuidado de personas discapacitadas, un 287%.
- Y reducción de la jornada en un 50% por enfermedad grave familiar, cuya concesión se incrementó en un 221%.

A destacar también el aumento en el porcentaje de hombres que han solicitado la flexibilidad horaria para el cuidado de hijos menores, 174 frente a los 110 que lo solicitaron en el año 2010, así como la paridad existente en el disfrute del nuevo permiso para el cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave, vigente desde el año 2011. También durante 2011 han disfrutado por cesión del permiso de lactancia acumulado 2 hombres.

En el Fondo de Garantía Salarial, por lo que se refiere a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral durante el ejercicio 2011, el número de personas que se han acogido a medidas impulsadas a través del Plan Concilia no resulta significativo y todos ellos pertenecen al personal funcionario. Los hombres se acogieron al permiso de paternidad por nacimiento, adopción o acogida, mientras que las mujeres se han acogido no sólo a medidas vinculadas con la maternidad, sino también a las relacionadas con el cuidado de hijos y personas mayores.

En el Servicio Público de Empleo Estatal, en lo que respecta a la ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, se dispuso una nueva "Instrucción sobre horario y cierre de los edificios, recinto e instalaciones de los Servicios Centrales" de fecha 1 de septiembre de 2011.

b.4) Formación para la igualdad.

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.

I) 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 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 género.

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 género. Discapacidad y dependencia.

II) Formación Continua:

En todas las áreas con competencia en convocatoria de cursos se impartieron durante el año 2011 cursos de formación en materia de igualdad de género.

En el Ministerio y con el objetivo de realizar una formación para el cambio de actitudes en igualdad de género se han realizado los siguientes cursos:

- “Fomentar la igualdad de género en todos los ámbitos de la vida diaria”, incluido en el Plan de Formación del departamento 2011 que tuvo lugar en Madrid entre el 28 de febrero y el 4 de marzo con una duración de 25 horas. Y una segunda edición celebrada con el Plan de Formación Continua en El Espinar desde el 23 al 27 de mayo también de 25 horas.
- “Educar en Igualdad” del Plan de Formación Continua de 2011, también con dos ediciones, la primera celebrada en El Espinar del 30 de mayo al 3 de junio cuya duración fue de 25 horas y la segunda celebrada en Madrid entre el 19 y el 21 de Septiembre.

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

A continuación figuran los datos del número total de asistentes a los cursos impartidos en el departamento durante 2011, desagregados en función del sexo.

Descripción del área	Cursos	Alumnos	H	M
Idiomas	39	255	78	177
Desarrollo de Habilidades	5	66	26	40
Responsabilidad Social	4	61	14	47
Formación Específica	18	274	120	175
Normativa y Procedimiento	4	57	18	39
Administración Económica	6	91	35	56
Promoción Interna	5	80	31	49
Salud Laboral	2	31	5	26
Talleres	4	41	7	34
Tecnologías de la Información e Informática	9	136	41	94
Informática nivel básico	20	218	64	154
Informática nivel avanzado	9	92	43	49
Informática nivel especializado	7	76	25	51
Informática seminarios prácticos	14	133	53	80
TOTALES	146	1.611	560	1.071

Entre los meses de septiembre y diciembre de 2011 se celebró la II Edición del módulo formativo online sobre Igualdad, Violencia de Género y Trata dirigido a las Unidades de la Administración del Estado en el exterior, desde la Subdirección General de Relaciones Internacionales Sociolaborales se difundió la información sobre este curso a las Consejerías y Secciones seleccionadas en función de los criterios de priorización diseñados por la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género (países con mayor volumen de emigración española, países con mayor número de inmigración en España y países de origen de víctimas de trata). Asimismo, en coordinación con la citada Delegación del Gobierno, se gestionó la tramitación de las solicitudes del personal de las Consejerías y Secciones.

De las 26 personas que participaron en el mismo, 10 provenían de Consejerías y Secciones de Empleo y Seguridad Social.

El Instituto Nacional de la Seguridad Social, de acuerdo con su Plan de Formación 2010-2012, promovió en 2011 la realización de dos cursos en la modalidad "on-line" sobre la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El objetivo de estos cursos es concienciar a los participantes de la necesidad de promover políticas de igualdad y analizar las medidas que se han ido adoptando para el logro de la misma, así como la adquisición de conocimientos sobre aspectos básicos de la nueva normativa y su incidencia en la actividad del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Ambas ediciones se impartieron por cinco monitoras de la Fundación Mujeres. Las horas lectivas totales fueron 60, 30 por cada edición, y se formaron un total de 94 alumnos de distintas Direcciones Provinciales y de los Servicios Centrales del Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Asimismo, y como en años anteriores, se celebraron cuatro ediciones en modalidad presencial del curso sobre protección y recursos contra la violencia de género, tres de las cuales se impartieron por dos monitoras de la Unidad contra la Violencia de Género de la Delegación del Gobierno en Madrid, y la restante, por tres monitores de la entidad, a fin de dar a conocer los aspectos fundamentales de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

El Instituto Social de la Marina, siguiendo la línea iniciada en 2010, programó un curso de 20 horas de duración, incluido en el Plan de Formación Continua, sobre dependencia emocional y Ley de Igualdad entre el 13 y el 16 de junio de 2011. Dicho curso persiguió tres 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); en segundo lugar, divulgar las medidas laborales y de Seguridad Social para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar; y, en tercer lugar, trabajar sobre los aspectos psicológico-legales derivados de la violencia contra la mujer. La impartición del curso ha estado a cargo de dos letradas del Consejo General del Poder Judicial, y un psicólogo forense del Tribunal de Justicia de Madrid especializado en temas de violencia de género. En dicho curso participaron 20 personas, 17 de ellas mujeres (85%).

Paralelamente, se ha seguido introduciendo el tema de la igualdad de forma transversal en el resto de las acciones formativas. Así, además de trabajarlo en todas las acciones formativas relacionadas con el tema de las emociones, se ha introducido un módulo de lenguaje inclusivo y no sexista en los cursos de lenguaje administrativo.

La introducción de estos módulos se está haciendo de forma progresiva alcanzando en el año 2011 casi el 50% de los cursos incluidos en el Plan de Formación Continua del I.S.M.

En cuanto a personas formadas, a lo largo de 2011 de un total de 1.620 trabajadores, 1.005 fueron mujeres (62,04%) y 615 hombres (37,96%).

El interés suscitado por las acciones formativas citadas se refleja en dos indicadores: la elevada demanda de asistencia y la alta valoración por parte de los asistentes, de acuerdo con las encuestas realizadas.

La Tesorería General de la Seguridad Social ha incluido en su vigente Plan de Formación cursos destinados a concienciar sobre igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Durante 2011 se han celebrado cuatro cursos sobre igualdad efectiva entre mujeres y hombres (tres ediciones de 15 horas cada una y un total de 64 alumnos; y una edición de 10 horas y un total de 13 alumnos) de 15 horas cada uno con un total de 77 alumnos, de ellas 45 mujeres (58%) y 32 hombres (42%).

En el Servicio Público de Empleo Estatal en materia de formación interna, se ha impartido un curso de 25 horas sobre "Igualdad de oportunidades y derecho a conciliar", igualmente, se han realizado 12 jornadas de sensibilización sobre "Igualdad y violencia de género" con un total de 60 horas.

En el FOGASA se vienen incluyendo acciones formativas destinadas a sensibilizar y formar en materia de igualdad de género, del 3 al 5 de octubre de 2011, se realizó el curso "Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. El Plan de Igualdad en la A.G.E.", con una inversión de 9.254,33 euros, con el objetivo de fomentar el conocimiento de la normativa sobre igualdad de género y las políticas que sobre este tema se están llevando a efecto en el ámbito administrativo, con especial énfasis sobre el Plan de Igualdad en la Administración General del Estado. Asistieron 16 personas (10 mujeres y 6 hombres).

Asimismo, del total de los participantes a los cursos de formación durante el ejercicio 2011, el 56% han sido mujeres frente al 44% de hombres.

Todos los cursos de formación se imparten dentro de la jornada laboral y con un horario que asegure la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, dando preferencia en la selección para participar en cursos de formación a quienes se incorporen del permiso de maternidad o paternidad, o reingresan tras una excedencia por razones de guarda legal

Se adjunta cuadro con información acerca de la participación de mujeres y hombres en cursos celebrados por la Intervención General de la Seguridad Social, la Tesorería General de la Seguridad Social, el Instituto Nacional de Seguridad Social y el Instituto Social de la Marina para facilitar la formación y promoción profesional de los empleados públicos:

Descripción del área	Grupo	M	%	H	%	Total
Directivos y Predirectivos	A1/G1	187	50,40	184	49,60	371
	A2/G2	87	45,79	103	54,21	190
Materias Generales o equivalentes	A1/G1	1.390	66,29	707	33,71	2.097
	A2/G2	1.718	54,64	1.426	45,36	3.144
	C1/G3	5.798	62,88	3.423	37,12	9.221
	C2/G4	6.260	67,37	3.032	32,63	9.292
	E/G5	216	48,00	234	52,00	450
Tecnologías de la Información	A1/G1	268	63,36	155	36,64	423
	A2/G2	452	53,94	386	46,06	838
	C1/G3	1.569	64,33	870	35,67	2.439
	C2/G4	1.830	65,47	965	34,53	2.795
	E/G5	113	55,12	92	44,88	205
Idiomas	A1/G1	23	67,65	11	32,35	34
	A2/G2	11	50,00	11	50,00	22
	C1/G3	41	87,23	6	12,77	47
	C2/G4	38	70,37	16	29,63	54
	E/G5	0	0,00	3	100,00	3
Igualdad, conciliación y no discriminación	A1/G1	5	83,33	1	16,67	6
	A2/G2	10	71,43	4	28,57	14
	C1/G3	58	49,06	27	50,94	53
	C2/G4	96	74,42	34	25,58	129
	E/G5	8	66,67	4	33,33	12
Promoción	C1/G3	348	63,97	196	36,03	544
	C2/G4	1.093	63,92	617	36,08	1.710
	E/G5	146	44,11	185	55,89	331
TOTALES		21.765	63,13	12.691	36,87	34.424

Por lo que interesa al Servicio Jurídico de la Administración de la Seguridad Social, los cursos recibidos por el personal adscrito a la Dirección del Servicio Jurídico y a los Servicios Jurídicos delegados, incluyendo tanto el personal letrado como el técnico, administrativo y auxiliar, han sido los siguientes:

Cursos	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total
29	212	61,99	130	38,01	342

Los cursos del Plan de Formación del Servicio Jurídico de la Administración de la Seguridad Social recibidos por los Letrados de la Administración de la Seguridad Social son:

Cursos	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total
29	124	57,94	90	42,06	214

4.- DERECHO AL TRABAJO EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

4.- DERECHO AL TRABAJO EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

a) Normativa aplicable.

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

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

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

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

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

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

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

b) Actuaciones.

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

El Real Decreto-Ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo, lleva a cabo una profunda transformación de la Ley de Empleo del año 2003, en el sentido de favorecer la prestación de servicios individualizados a los demandantes de empleo y a las empresas, al tiempo que se fomenta la cultura emprendedora y la dimensión local de la política de empleo. Según el artículo 11 de esta norma que modifica el artículo 25 de la Ley de Empleo 56/2003, de 16 de diciembre, el conjunto de acciones y medidas que integran las políticas activas de empleo cubrirán, entre otros ámbitos, el "Fomento de la igualdad de oportunidades en el empleo: acciones y medidas que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la permanencia en el mismo y la *promoción profesional, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad de hombres y mujeres en la asunción de las responsabilidades familiares.*" Dichas acciones y medidas se diseñarán y desarrollarán por las Comunidades Autónomas y por el Servicio Público de Empleo Estatal, en el ámbito de sus respectivas competencias.

Por otro lado, la **Estrategia Española de Empleo**, cuyo fin es reflejar de forma más completa todas las políticas activas de empleo que se desarrollan en el conjunto del Estado, fue aprobada mediante Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre, y contempla también el ámbito de fomento de la igualdad de oportunidades y en ella se indican acciones y medidas de aplicación para el conjunto del Estado, por parte de las Comunidades Autónomas y del Servicio Público de Empleo Estatal, así como medidas que se configuran como referentes para las actuaciones en Políticas Activas de Empleo. En todo caso, las políticas de igualdad tienen el carácter de transversal dentro de las políticas activas de empleo, afectando al resto de los ámbitos.

En España hay más de 3 millones de personas que están en situación de alta en la Seguridad Social como trabajadores por cuenta propia -3.071.669 en el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos en el mes de diciembre de 2011-.

De ellos, 1.947.659 serían autónomos propiamente dichos, es decir, no estarían integrados en sociedades mercantiles, cooperativas u otras entidades societarias, tampoco serían colaboradores familiares ni estarían registrados como parte de algún colectivo especial de trabajadores, con la siguiente distribución por sexo: 1.300.458 varones (66,8% del total) y 647.201 mujeres (33,2% del total).

Entre las diferentes entidades de la economía social, se contabilizan a 31 de diciembre de 2011, 35.487 cooperativas (22.022) y sociedades laborales (13.465), que dan ocupación directa a 346.736 trabajadores, con una distribución conjunta por razón de sexo de los trabajadores de la economía social (en relación exclusivamente con las entidades consideradas) del 55,2 % de varones, y un 44,8% de mujeres.

Conscientes de la importancia de estos colectivos en los últimos tiempos se han venido realizando en España un importante número de actuaciones en materia de fomento del autoempleo y de la economía social, no obviando el papel emprendedor de las mujeres y tratando de potenciarlo, priorizando la condición femenina, mediante una serie de medidas, entre las principales medidas vigentes en el año 2011, cabría destacar las siguientes:

- Capitalización desempleo: El Real Decreto 1300/2009 de medidas urgentes de empleo destinadas a autónomos, cooperativas y sociedades laborales, incrementó

hasta el 80% el porcentaje del abono del pago único de la prestación por desempleo destinado a financiar inversión para jóvenes de hasta 30 años y mujeres de hasta 35 años que inicien una actividad como trabajadores autónomos. La disposición final vigésima de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2011, con efectos de 1 de enero de 2011, ha dado vigencia indefinida a lo establecido en la disposición transitoria cuarta de la Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad, en lo relativo a que, para constituirse como trabajadores autónomos, se puede percibir el abono por una sola vez del importe del 60% como máximo de la prestación por desempleo. Ese límite máximo se eleva al 80% cuando los beneficiarios sean hombres jóvenes hasta 30 años de edad, o mujeres jóvenes hasta 35 años, con lo que se facilita, el autoempleo de las mujeres beneficiarias de la prestación por desempleo de nivel contributivo.

- Jóvenes: Otra medida de especial calado es la reducción y bonificación de cotizaciones hasta un 30 % y durante 30 meses para jóvenes hasta 30 años y mujeres hasta 35 años de edad que inicien una actividad de trabajo autónomo. A 31 de diciembre de 2011 hay 199.661 autónomos jóvenes que se benefician (94.048 hombres y 105.613 mujeres).

En el Real Decreto-Ley 1/2011, de 11 de febrero se contemplaba un programa excepcional de empleo para la transición hacia la contratación estable, dentro de los doce meses siguientes a la entrada en vigor, mediante una reducción de las cuotas empresariales a la Seguridad Social –que puede llegar al 100 %– para las empresas y sociedades laborales o cooperativas, así como, los autónomos que creen nuevos puestos de trabajo a tiempo parcial, siempre que la jornada oscile entre el 50 % y el 75 % de la habitual y la duración del contrato no sea inferior a seis meses, cuando contraten a personas que tengan una edad igual o inferior a 30 años y lleven inscritas en la Oficina de Empleo al menos doce meses en los dieciocho meses anteriores a la contratación.

Cuando estos contratos se celebren con personas con discapacidad, o que tengan acreditada la condición de víctima de violencia de género o de violencia doméstica, o se encuentren en situación de exclusión social, las empresas podrán optar por aplicar las reducciones de cuotas establecidas en este artículo o las bonificaciones reguladas en el capítulo I de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, si concurren los requisitos correspondientes.

b.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 de 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 pautas que permitan que dichas actuaciones sean más eficaces y alcancen mejores resultados, que puedan ser medidos mediante los correspondientes indicadores, de modo que permitan 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 décimo sexta 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 nuestro departamento y el actual Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales 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 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 2011 se llevaron a cabo 6.325 actuaciones de comprobación de las cuales 1.640 se referían a situaciones de discriminación por razón de sexo, 498 por acoso sexual, 1.055 comprobación de Planes de Igualdad, 213 por acoso discriminatorio por razón de sexo, 759 por incumplimiento de los derechos sobre conciliación, 421 por discriminación en la negociación colectiva, 1.241 en relación con la protección de los derechos relativos a la maternidad y lactancia, y 498 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 106 actas de infracción, cuyas cifras más importantes se han referido a la normativa sobre la discriminación por razón de sexo, prevención de riesgos laborales derivados de la protección a la maternidad y lactancia y derechos sobre conciliación de la vida familiar y laboral.

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 2011, que finalizó el 31 de diciembre, ha superado sobradamente la cifra de 5711 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.

b.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 décimo sexta 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 objetivo de alcance general, un plan específico en materia de discriminación salarial entre mujeres y hombres. Asimismo, da continuidad a las actuaciones realizadas durante los años 2009 y 2010, con el fin de comprobar la existencia de discriminaciones de tipo salarial por razón de sexo, basadas en el abono a hombres trabajadores 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,

siderometarlugia 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 vengán 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 en 445 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.

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

Mediante estos protocolos se alcanza un acuerdo de intercambio de información. El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad informará a la Inspección de trabajo y Seguridad Social de los sectores profesionales y empresas con sobrerrepresentación femenina, y los sectores económicos en que se considera que existe mayor brecha salarial. Por su parte la Inspección de Trabajo y Seguridad Social informará al citado Ministerio del resultado de las actuaciones de las campañas que realice con las informaciones recibidas sobre la posible existencia de brecha salarial, proporcionando los datos desagregados por sexo, para que dicha información sea integrada por la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad en sus estudios de la materia de ámbito más amplio.

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

Respecto del riesgo durante el embarazo y lactancia, la Subdirección General para la Coordinación en Materia de Relaciones Laborales, Prevención de Riesgos Laborales y Medidas de Igualdad, ha emitido una nota informativa con el fin de aclarar las dudas interpretativas planteadas en materia de gestión de los riesgos derivados del embarazo y la lactancia.

La disposición adicional decimotercera de la Ley Orgánica 3/2007, modificaba la Ley de Procedimiento Laboral introduciendo el apartado d) al artículo 146. Para dar cumplimiento a esta modificación se ha procedido a regular por Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social, el procedimiento de oficio previsto en el citado artículo 146 d) en los casos en los que Inspección de Trabajo y Seguridad Social constata una discriminación por razón de sexo.

Conforme a la Disposición adicional decimocuarta de la Ley Orgánica 3/2007, se modifica el 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, introduciendo un nuevo artículo 46 bis), por el que se regula el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de

sanciones por infracciones de orden, social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social. Con el fin de dar cumplimiento a dicha modificación, se va a reformar el Real Decreto 928/98, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social, con el objetivo de regular el procedimiento de sustitución de sanciones accesorias impuestas a las empresas por infracciones tipificadas como muy graves por discriminación por razón de sexo, sanciones accesorias que son reguladas en el apartado 1 del citado artículo 46 bis.

La modificación del Real Decreto 928/1998 se va a introducir en el Reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica 3/2007, cuyo borrador ya se ha elaborado y se encuentra en proceso de tramitación.

Por último y en cuanto a las previsiones para el año 2012, 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.

b.4) Actuaciones a favor de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El Capítulo II "Igualdad y conciliación" del Título IV de la LOIEMH reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres, y sobre todo, fomenta una mayor corresponsabilidad en la asunción de las responsabilidades familiares, evitando discriminaciones por el ejercicio de estos derechos.

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

Se ha regulado para 2011 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 de futuros derechos de Seguridad Social (Orden TIN/41/2011, de 18 de enero).

Se ha mantenido para 2011 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 39/2010, de 22 de diciembre).

El importe de las reducciones aplicadas durante 2011 asciende a 130.082,32 euros.

Se ha creado la prestación económica de la Seguridad Social por cuidado de menores afectados por cáncer o cualquier otra enfermedad grave, con la que se da cobertura al nuevo supuesto de reducción de jornada establecido al respecto. Dicha prestación, que se completa con la consideración como cotizado a jornada completa del período de reducción de jornada, va a reforzar una mejor conciliación de la vida familiar y laboral de los progenitores, adoptantes o acogedores de esos menores y tendrá especial incidencia en la

garantía de los derechos laborales y sociales de las mujeres trabajadoras, que suelen ser las que más se implican en la dispensación de cuidados en esta clase de situaciones (Ley 39/2010, de 22 de diciembre y Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio).

Se contempla, con efectos de 1 de enero de 2013 la elevación a todo el período de excedencia por cuidado de hijos (tres años) de la consideración como período cotizado a efecto de las prestaciones de la Seguridad Social; además, se establece, con los mismos efectos, una nueva prestación no económica por cuidado de hijos o menores que permitirá acumular como cotizados períodos adicionales por dicho concepto. Se avanza, de esta forma en la mejora conjunta de los mecanismos que inciden en la superación de las desventajas que puede originar el cuidado de los hijos en cuanto a la consolidación de las carreras de aseguramiento a efectos de las prestaciones de la Seguridad Social, lo que beneficia de manera especial a las mujeres (Ley 27/2011, de 1 de agosto).

Durante 2011, 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 788.977.236,79 euros.

También durante el año 2011 se ha elaborado y publicado el documento Directrices para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo que presenta los criterios del INSHT para la evaluación de riesgos y protección de la maternidad en el trabajo. Su objetivo principal es poner a disposición de los técnicos de prevención de riesgos laborales y de los profesionales sanitarios de los servicios de prevención la información necesaria para facilitar la identificación y evaluación de los riesgos para la maternidad en el lugar de trabajo y orientar en la selección de las medidas preventivas.

Disponible en la siguiente dirección:

http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Instituto/Noticias/Noticias_INSHT/2011/ficheros/2011_11_23_DIR_MATER.pdf

b.5) Medidas con incidencia en materia de desarrollo rural.

Se han mantenido durante 2011 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. Además, la Ley 35/2011, de 4 de octubre, ha incrementado hasta los 50 años la edad para que el familiar pueda acogerse a esta reducción y contempla estos beneficios en el caso del cónyuge del titular de la explotación que se constituya en titular de la explotación agraria de titularidad compartida. Con ello se propicia una mayor presencia de las mujeres en el sector, la garantía de sus derechos y la superación de las discriminaciones a las que se veían sometidas en el pasado. El importe de las reducciones aplicadas durante 2011 a familiares de titulares de explotaciones agrarias asciende a 578.575,60 euros.

Además, con efectos de 1 de enero de 2012, se ha extendido la cobertura por cese de actividad al Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios, en los mismos términos que para el resto de trabajadores autónomos, con lo que, tal y como se señaló antes, se presta especial atención a situaciones específicas que afectan en mayor medida a las mujeres, lo que elevará los niveles de garantías del colectivo en el sector (Real Decreto 1541/2011, de 31 de octubre).

Además, y por lo que se refiere a los trabajadores por cuenta ajena, en 2011 se han dado importantes pasos en la modernización de su protección social: se ha seguido avanzando (Ley 39/2010, de 22 de diciembre y Orden TIN/41/2011, de 18 de enero) en el proceso de adecuación de los mecanismos de cotización de los trabajadores por cuenta ajena del Régimen Especial Agrario, a efectos de sentar las bases de su más fluida integración de futuro 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 28/2011, de 22 de septiembre).

b.6) Otras medidas en materia de protección social con incidencia en el principio de igualdad.

Se ha regulado para 2011 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 TIN/41/2011, de 18 de enero); además, en la futura regulación de la jubilación, con efectos de 1 enero de 2013, se contempla la extinción de la relación laboral de la mujer trabajadora como consecuencia de ser víctima de violencia de género como un supuesto que da derecho al acceso a la jubilación anticipada a una edad inferior a la establecida con carácter general (Ley 27/2011, de 1 de agosto); y también se ha regulado la compatibilidad de las pensiones no contributivas de la Seguridad Social con las ayudas a las víctimas de violencia de género, que no tendrán, en ningún caso, la consideración de renta o ingreso computable a efectos del percibo de aquéllas (Real Decreto 570/2011, de 20 de abril), lo que completa un cuadro global de iniciativas que van a reforzar más las garantías sociales de las mujeres afectadas.

Se han llevado a cabo múltiples iniciativas en relación con la mejora de la protección social de los empleados de hogar: en primer lugar, se ha regulado la extensión de la protección por contingencias profesionales al Régimen Especial de Empleados de Hogar, único que todavía no contaba con una cobertura específica por dicho motivo (Ley 39/2010, de 22 de diciembre, y Real Decreto 1596/2011, de 4 de noviembre) y se ha modernizado la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre); ambas iniciativas han constituido pasos esenciales para la segunda gran iniciativa en esta materia, que ha culminado en 2012 con la incorporación de los empleados de hogar al Régimen General, a través de la creación de un sistema especial que mejora la protección de la Seguridad Social del colectivo, cuya incorporación a dicho régimen cuenta, además con el incentivo del establecimiento de reducciones de cotización (Ley 27/2011, de 1 de agosto).

Teniendo en cuenta el alto nivel de feminización que se da en ese sector de actividad, queda puesto manifiesto el importante 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 2011, del total de afiliados al antiguo Régimen Especial de Empleados de Hogar, 274.502 (un 93,08 %) eran mujeres.

Por otro lado, el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, mantiene las peculiaridades exigidas por la especialidad de la actividad y elimina aquéllas que carecían de razón de ser, en la perspectiva de lograr una progresiva equiparación con el régimen jurídico de la relación laboral común, pretendiendo la dignificación de las condiciones de trabajo de los empleados en el hogar familiar, a través de una triple vía:

- El establecimiento de mayores y mejores derechos en materia de salarios, tiempo de trabajo, permisos, etc.
- La mayor estabilidad en el empleo, a través de la supresión del contrato temporal anual no causal y la presunción del carácter indefinido del contrato, con sujeción a la normativa general en materia de contratación temporal.
- El reforzamiento de la transparencia, que se plasma en la prohibición de discriminación en el acceso al empleo y en las obligaciones del empleador en materia de información al empleado sobre los elementos esenciales del contrato.

Se ha incrementado el importe de los ingresos que resultan compatibles con el percibo de las pensiones no contributivas, que pasa del 25 % al 35 % de la cuantía de aquéllas (Ley 27/2011, de 1 de agosto), las cuales, además, y frente a la congelación de la mayoría de las pensiones durante 2011, han sido objeto de revalorización con garantía del mantenimiento de su poder adquisitivo (Ley 39/2010, de 22 de diciembre, Real Decreto 1794/2010, de 30 de diciembre y Real Decreto-Ley 20/2011, de 30 de diciembre).

Dado el importante porcentaje de mujeres que resultan beneficiarias de esta clase de pensiones, se ha prestado una especial atención al reforzamiento de las garantías mínimas de este colectivo en los supuestos de necesidad más sensibles.

A 31 de diciembre de 2011, de los 446.034 perceptores de pensiones no contributivas, 309.925 (un 69,48 %) eran mujeres.

Con la Ley 32/2010, de 5 de agosto, se estableció la protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos desde una perspectiva sensible al mantenimiento de los derechos sociales de las mujeres y al reforzamiento del principio de igualdad, ya que se consideran como supuestos que permiten acceder a la cobertura la violencia de género y la separación o divorcio del titular del negocio, situación esta última que afecta a muchas mujeres que colaboran con dicho titular y que cesan en la actividad como consecuencia de la ruptura o separación matrimoniales. En 2011 se ha procedido al desarrollo reglamentario de dicha Ley, haciendo especial referencia a la articulación de la cobertura en los supuestos señalados, así como de la concatenación en términos favorables de la situación de cese de actividad con las de maternidad y paternidad (Real Decreto 1541/2011, de 31 de octubre).

Se contemplan futuras garantías para el caso de cónyuges de titulares de establecimientos familiares no dados de alta, en los supuestos de extinción del vínculo conyugal, situación que puede afectar a un número mayor de mujeres, cuya protección social se verá reforzada (Ley 27/2011, de 1 de agosto).

Se ha prestado durante 2011 atención a las pensiones de viudedad, que tienen como principales beneficiarios a las mujeres (el 92,99 % del total de pensiones, a 31 de diciembre de 2011). En consecuencia, estas pensiones constituyen un instrumento básico para garantizar sus niveles de cobertura y autonomía, en un contexto de mayor igualdad entre sexos. A dichos efectos, destacan las siguientes actuaciones:

- En aplicación del principio de solidaridad, y frente a la congelación de la mayoría de pensiones para 2011, se ha procedido a la revalorización de las pensiones mínimas de viudedad, con garantía del mantenimiento de su poder adquisitivo (Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado 2011, Real Decreto 1794/2010, de 30 de diciembre y Real Decreto-Ley 20/2011, de 30 de diciembre).

- Se amplían a partir del 1 de enero de 2013 los supuestos que permiten el reconocimiento de la pensión de viudedad en el caso de divorcio aunque no haya pensión compensatoria (Ley 27/2011, de 1 de agosto).

El Real Decreto 4698/2011, de 18 de noviembre, por el que se regula el régimen jurídico y el procedimiento general para establecer coeficientes reductores y anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social, establece en su artículo 4 que para el cómputo del tiempo efectivamente trabajado, a efectos de la aplicación del coeficiente o de la anticipación de edad, no se descontarán como faltas al trabajo las que tengan por motivo la suspensión del contrato de trabajo por maternidad, paternidad, adopción, acogimiento de menores, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.

5.- SOCIEDAD DE LA INFORMACION

5.- SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN.

a) Normativa aplicable.

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

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

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

b) Actuaciones.

El Ministerio de 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 al presente Informe sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

En virtud del artículo 10.2.c) del Real Decreto 1129/2008 por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a la Subdirección General de Relaciones Internacionales Sociolaborales le corresponde "la coordinación de las Consejerías del Ministerio de Empleo y Seguridad Social en el exterior en materias de la competencia del Departamento".

Esta Subdirección publica mensualmente en la web del Ministerio la revista Actualidad Internacional Sociolaboral (<http://www.mtin.es/es/mundo/index.htm>) elaborada a partir de la información remitida por las Consejerías y Secciones de Empleo y Seguridad Social en el exterior. En ella se señalan 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 2011 se publicaron los siguientes artículos:

Alemania:

- La situación de la mujer en el mercado de trabajo.
- La mujer en el mercado laboral de Francia y Alemania.

Canada:

- Las mujeres en el mercado laboral canadiense: 1976-2009.

Estados Unidos:

- El empleo de la mujer durante la recuperación económica.

Francia:

- Aprobada la Ley relativa a la presencia de mujeres en los Consejos de Administración.
- Breve estudio sobre la evolución de los derechos de la mujer.
- Plan de Acción para impulsar la igualdad profesional entre hombres y mujeres.
- Propuestas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres.
- Inmigrantes e hijas de inmigrantes: matrimonios forzados.

Italia:

- Negociación sobre la conciliación entre vida laboral y familiar.
- Machismo en la empresa.

Países Bajos:

- Informe sobre la emancipación de la mujer durante el año 2010.
- Emancipación de la mujer.

Por otra parte, esta Subdirección coordina la información web 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 se incluye un apartado bajo el epígrafe "Mujer", en el que se pueden encontrar referencias a la legislación de los citados países en los ámbitos de la igualdad y de la violencia de género.

En el pasado año se añadió un nuevo apartado en el menú principal de las páginas web de todas las Consejerías y Secciones, con el título "Igualdad y Violencia de Género". En el mismo se ha insertado toda la información recabada en esta materia en el país respectivo: guías, teléfonos de información, enlaces a organismos públicos y privados, etc, haciendo especial hincapié en aquellos disponibles en español.

Asimismo se han incluido, desde la propia Subdirección, algunos enlaces que se han considerado de interés: Instituto de la Mujer, Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, Comité de América Latina y el Caribe para la Defensa de los Derechos de las Mujeres (CLADEM), América Latina Genera, Women Against Violence Europe (WAVE).

La antigua Dirección General de la Ciudadanía Española en el Exterior, hoy Subdirección General de Emigración, incluye un enlace denominado "Jóvenes y mujeres" en su página Web www.ciudadaniaexterior.mtin.es, en el que se facilita acceso a la normativa más relevante y a las medidas sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en la Dirección General de la Ciudadanía Española en el Exterior, así como otros aspectos de interés en materia de igualdad por razón de sexo.

La Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (UAFSE) de la Secretaría de Estado de Empleo, ha procedido a la recogida de información sobre actuaciones cofinanciadas por el FSE para la Comisión Interministerial de Coordinación y Seguimiento del Plan de Acción para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Sociedad de la Información.

Finalmente, en materia de contenidos de las páginas web, el Servicio Público de Empleo Estatal ha previsto proceder, próximamente, a su revisión, a fin de suprimir cualquier posible referencia discriminatoria en el lenguaje utilizado y en la página web del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA) se ha eliminado de la documentación el lenguaje sexista.

6.- OTRAS MEDIDAS A FAVOR DE LA IGUALDAD

6.- OTRAS MEDIDAS A FAVOR DE LA IGUALDAD.

a) Normativa aplicable.

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

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

b) Actuaciones.

b.1) Dirección General de Integración de los Inmigrantes:

Las actuaciones en 2011 de la entonces Dirección General de Integración de los Inmigrantes han sido las siguientes:

1.- Fondo de Apoyo a la Acogida e Integración Social de Inmigrantes.

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

En el marco de cooperación aprobado para el año 2011 se establecen como prioritarias, entre otras las actuaciones destinadas a la formación de adultos, a la gestión de la convivencia intercultural, al fomento del empleo y a facilitar la atención a mujeres víctimas de violencia de género y de trata de personas con fines de explotación sexual.

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

- a) Apoyo al acceso normalizado de las mujeres inmigrantes a programas dirigidos a población en general y a programas específicos para mujeres.
- b) Actuaciones dirigidas a facilitar la integración social de las mujeres inmigrantes que se encuentren en una situación de especial vulnerabilidad, en especial víctimas de violencia de género, mujeres prostituidas, y víctimas de la trata de personas con fines de explotación sexual.
- c) Formación de profesionales de servicios de atención a inmigrantes incorporando la perspectiva de género.
- d) Transferencia de conocimientos y buenas prácticas.

El objetivo de estos programas es identificar factores de exclusión y desarrollar mecanismos de integración que garanticen la igualdad de oportunidades de las mujeres

inmigrantes, a través de la aplicación transversal de la perspectiva de género en todas las líneas de intervención y actuaciones, es decir, en todos los Ejes de Actuación contemplados en el Fondo de Apoyo.

El presupuesto total del Fondo de Apoyo en 2011 fue de 138.113.893 euros. De estos, corresponden al Eje Mujer 1.634.082 euros, de los que 1.086.952 euros han sido cofinanciados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

2.- Plan de atención y prevención de la violencia de género en población inmigrante 2009-2012.

La entonces Dirección General de Integración de los Inmigrantes, en colaboración con la Delegación Especial del Gobierno para la Violencia de Género, ha participado en la elaboración del Plan de Atención y Prevención de la Violencia de Género en Población Extranjera Inmigrante 2009-2012, elaborado en el marco del Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género, así como en el Plan Estratégico Ciudadanía e Integración 2011-2014.

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

a) Información:

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

b) Formación:

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

c) Sensibilización:

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

d) Atención adaptada a las circunstancias de las mujeres extranjeras víctimas de violencia de género:

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

e) Medidas estructurales:

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

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

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

El presupuesto destinado por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social a estas actividades ha sido de 1.078.526,79 €

Los resultados obtenidos con estas actividades han sido los siguientes:

- Mejora de la formación especializada en violencia de género del personal técnico y voluntariado que interviene con la población inmigrante.
- Mejora de los servicios y recursos de atención a víctimas.
- Financiación de los programas en el marco de la medida de acciones de sensibilización dirigido a hombres y mujeres inmigrantes en materia de sensibilización contra la violencia de género, a través de la convocatoria de subvenciones a ONG y asociaciones de inmigrantes en el área de integración de inmigrantes, solicitantes de asilo y otras personas con protección internacional. Los programas financiados han sido los siguientes:
 - o Prevención de la violencia contra las mujeres y sus hijos e hijas. América - España, Solidaridad y Cooperación – AESCO.
 - o Servicio integral de información, asesoramiento y atención a mujeres inmigrantes víctimas de violencia de género y a sus hijos e hijas. Asociación de Chilenos en España-ACHES.
 - o Un mundo sin violencia. Agenda común para el fortalecimiento del proceso de integración de las mujeres inmigrantes en el Estado español. II Fase. Asociación para la Cooperación con el Sur – ACSUR - Las Segovias.
 - o Detección y atención psicosocial precoz de la violencia doméstica contra mujeres inmigrantes. Asociación Salud y Familia.
 - o Género sin violencia. Asociación sociocultural y de cooperación al desarrollo por Colombia e Iberoamérica–ACULCO.

- Igualmente. Prevención de la violencia de género en jóvenes inmigrantes. Federación de Mujeres Progresistas.
- "Salir adelante" Sensibilización contra la violencia doméstica de las mujeres inmigradas. Fundación CEPAIM Acción Integral con Migrantes.
- Prevención de la violencia de género y atención a las víctimas. Voluntariado de madres dominicanas - Voluntariado Integración Colectivos Internacional de Trabajadores.
- Promoción de la responsabilidad sexual de la mujer inmigrante desde la perspectiva de género y la no discriminación. Asociación Cooperación y Desarrollo en el Norte de África- CODENAF
- Programa de integración social para mujeres magrebíes. Asociación de Promoción de Servicios Sociales - APROSERS
- Asesoramiento y apoyo psicológico y sexual a mujeres inmigrantes. Asociación Mujeres Solidaridad y Cooperación.
- Proyecto Futur@. Asociación para la Prevención, Reinserción y Atención a la Mujer Prostituida - APRAMP
- Promoción de acciones y redes de apoyo social a mujeres víctimas de explotación sexual y preparación para la incorporación a Itinerarios Sociolaborales. Asociación para la Promoción e Inserción Profesional – APIP.
- Centro de Atención Integral a la Mujer CAIM. Centros de Orientación Social y Promoción Personal – COSOP.
- Talleres para la superación del abuso sexual y sesiones terapéuticas. Federación de Asociaciones de Asistencia a Mujeres Violadas.
- Programa formativo en salud sexual y salud reproductiva. Federación de Planificación Familiar Estatal.
- Programa de atención a mujeres en contextos de prostitución y/o víctimas de trata con fines de explotación sexual. Fundación de Solidaridad Amaranta.
- Proyecto de prevención de la mutilación genital femenina y empoderamiento de las mujeres subsaharianas con una perspectiva de interculturalidad, género y salud comunitaria. Médicos del Mundo.
- Centro de emergencia para mujeres víctimas de violencia de género y/o en riesgo de exclusión social. Movimiento por la Paz, el Desarme y la Libertad – MPDL.
- Praxágoras. Red Araña.

Otras medidas:

- Ejecución y seguimiento de los programas de acogida y atención a mujeres inmigrantes víctimas de violencia de género financiados a través de la convocatoria de subvenciones a ONG,s. 2009, con ejecución en 2010.
- Ejecución de los programas contemplados por las Comunidades Autónomas de Aragón, Baleares, Comunidad Valenciana, Canarias, Cataluña, Ceuta Extremadura, Galicia y Navarra en el marco de la medida b) *"actuaciones dirigidas a facilitar la integración social de las mujeres inmigrantes que se encuentren en una situación de especial vulnerabilidad, en especial víctimas de violencia de género, mujeres prostituidas, y víctimas de la trata de personas con fines de explotación sexual"*, del Eje IX del Fondo de Apoyo a la Acogida e Integración de Inmigrantes, medida que en 2011 ha contemplado actuaciones por un presupuesto, por parte del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, de un total de 606.523 €.
- Ejecución y seguimiento de los programas subvencionados por las Entidades locales del Consell Comarcal de Osona (Programa de intervención para mujeres inmigradas en situación de violencia machista) y del Ayuntamiento de Bilbao (Mujer, salud y violencia).

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

3.- Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia.

Este Observatorio, previsto en el artículo 71 de la Ley Orgánica 4/2000 y dependiente de la Secretaría General de Inmigración y Emigración, es también una herramienta que permite conocer qué magnitudes deben tenerse en cuenta en relación con el fenómeno migratorio que puedan afectar de modo directo a la igualdad de trato de las personas inmigrantes y a su no discriminación por el origen racial o étnico. En este sentido, todas las actuaciones que desarrolla el OBERAXE contemplan la aplicación transversal de la perspectiva de género y, durante el año 2011, ha contemplado entre sus actuaciones líneas de trabajo específicamente orientadas a la igualdad entre mujeres y hombres.

El II Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración (2011/2014) tiene como uno de sus ejes transversales el de Género, en el que además de analizar el contexto europeo y español sobre igualdad entre hombres y mujeres, y hacer un diagnóstico con las especiales situaciones en este ámbito, prevé medidas y actuaciones para consolidar la incorporación de la perspectiva de género en todas las fases de las políticas migratorias, garantizar la protección de las mujeres víctimas de violaciones de derechos humanos y de la lucha contra la violencia de género en relación con la diversidad.

La Estrategia Integral contra el Racismo, la Discriminación Racial, la Xenofobia y otras formas conexas de intolerancia está dirigida al conjunto de la ciudadanía aunque entre las medidas establecidas se hace una consideración especial a la situación de la población migrante y gitana y de las personas en situación de mayor vulnerabilidad como son las personas solicitantes y beneficiarias de protección internacional o menores no

acompañados o que puedan sufrir una múltiple discriminación por género, creencias, convicciones religiosas, etc.

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 mayor vulnerabilidad de sufrir discriminaciones por lo que es preciso considerar su situación específica en el diseño de las políticas públicas.

En concreto se dedica desde la página 16 a la 20 de la citada Estrategia a la discriminación por género, detallando la normativa y políticas públicas (planes, programas y organismos con competencia en esta materia). En este sentido se 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 efectúa una relación de las políticas de igualdad entre mujeres y hombres, desde la perspectiva de la normativa, de las políticas públicas y de los organismos con competencias en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Además entre otros muchos factores, se identifica una mayor relevancia de violencia de género y de situaciones extremas de violación de los derechos humanos como es la trata de personas. Así se hace una referencia expresa al refuerzo tanto de los instrumentos de protección jurídica como los de atención social.

El Proyecto Europeo GESDI “Gestión de la Diversidad en el mundo laboral” cofinanciado, en el marco del Programa Progress Antidiscriminación, por la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Igualdad de Oportunidades de la Comisión Europea, ha trabajado, entre otras, la dimensión de género, dentro de la diversidad, ofreciéndose datos del número de mujeres en las plantillas - y cuando es posible del número de mujeres inmigrantes-, de las entidades analizadas, así como de la aplicación de los planes de igualdad entre hombres y mujeres en esas organizaciones.

Además en estos proyectos europeos se incorpora la perspectiva de género de forma transversal, tanto en el diseño y formulación y como viene siendo práctica habitual en las actuaciones del OBERAXE, se han tenido en cuenta una serie de requisitos para integrar la perspectiva de género

Por ello dentro del equipo de trabajo se designó una persona especialmente responsable del seguimiento del enfoque de género en todas las actividades del proyecto. Igualmente, se procuró que la asistencia a las reuniones y seminarios fuera paritaria.

Además, durante el proceso de ejecución del proyecto se tuvo en cuenta la inclusión de la perspectiva de género en la identificación, clasificación y, en su caso, creación de contenidos relacionados con la igualdad de de trato y no discriminación, utilizando un lenguaje no excluyente y no utilizando materiales, documentos o experiencias que de forma evidente o latente puedan dar muestras de cualquier tipo de discriminación.

4.- Participación en órganos de igualdad.

El Grupo de Inmigración del Observatorio de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad ha trabajado, entre otras cuestiones, en la elaboración de un nuevo sistema de indicadores de igualdad.

Dentro del Plan Integral de Lucha contra la Trata de Seres Humanos con fines de explotación sexual: la entonces Dirección General de Integración de los Inmigrantes, hoy Subdirección General, participa, en representación del Ministerio de Empleo y Seguridad

Social, 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.

b.2) Secretaría de Estado de Empleo.

La Unidad Administradora del Fondo Social Europeo ha adoptado algunas medidas respecto a la integración de la perspectiva de género y la promoción del principio de igualdad durante 2011.

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 ha iniciado desde 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 ha creado 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 2011 se ha desarrollado la primera fase de dicha estrategia: el diseño de un programa de iniciación y capacitación en igualdad de género (que se ha impartido a principios de 2012) dirigido todo el personal de la Autoridad de Gestión, de la Autoridad de Certificación y de los denominados "servicios horizontales" (información y publicidad, evaluación, informática) de la UAFSE.

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, así como Red Europea de Mainstreaming de Género).
- Participación en la elaboración de documentación relacionada con el Grupo Ad Hoc sobre el Futuro del FSE, Grupo de Trabajo creado a finales de 2009 por el Comité FSE, sobre todo en los temas relativos a las prioridades del FSE para el próximo período de programación 2014-2020 a la luz de la Estrategia Europa 2020, aportando aspectos relacionados con el principio de igualdad de oportunidades.
- 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, aportando aspectos relacionados con el principio de igualdad de oportunidades.

- Impartición de varios cursos de formación a organismos gestores de fondos europeos en materia de información y publicidad de actuaciones cofinanciadas con perspectiva de género (Valladolid, octubre de 2011) y de Fondos Estructurales e igualdad de género para personal de organismos intermedios (Madrid, noviembre de 2011).
- Participación de una persona experta en género de la UAFSE en el programa de intercambio de las visitas de estudio de las delegaciones rumana (Madrid, junio de 2011) y turca (Madrid, octubre de 2011) aportando aspectos relacionados con el principio de igualdad de oportunidades en las actuaciones de la UAFSE.

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

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

a) Normativa aplicable.

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:

- 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.

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

Actualmente, el Real Decreto 343/2012, de 10 de febrero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio, en su artículo 11.1.f) establece que corresponde a la Secretaría General Técnica el desarrollo de las funciones propias de la Unidad de Igualdad del departamento previstas en el artículo 77 de la reiterada Ley Orgánica 3/2007, 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.

b) Actuaciones.

b.1) Información estadística.

La Secretaría General Técnica a través de la Subdirección General de Estadística, a tenor de lo establecido en el citado Real Decreto 343/2012, artículo 11.1.r) y s), se encarga de la formulación del Plan Estadístico Nacional y de los programas anuales que lo desarrollan 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 específica sobre la materia.

Asimismo, tiene encomendada la coordinación institucional en materia estadística con el Instituto Nacional de Estadística, con otros departamentos ministeriales, con otras Administraciones Públicas y con organismos internacionales, en particular, con la Oficina Estadística de la Unión Europea respecto a las estadísticas que corresponden al departamento exigidas por la normativa de la Unión Europea.

Por tanto, la función establecida 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.

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

b.2) Estudios.

La Secretaría General Técnica se encarga, en virtud de lo establecido por el artículo 11.1.o) del citado Real Decreto 343/2012, de la coordinación de 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 lo tanto, la función de elaborar estudios con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en las áreas de actividad del departamento se ejerce por la Unidad de Igualdad a través de la Subdirección General de Informes Socioeconómicos y Documentación.

Desde esta Subdirección se ha informado que desde 2010, en las fichas que recogen el resultado y valoración de los estudios realizados, y que se incluyen en la Memoria del Programa de cada año, se ha introducido un apartado de "Valoración del estudio en relación a la integración de la perspectiva de género", y en la ficha de presentación de los proyectos de estudios, en el apartado en el que se exponen los objetivos del estudio, se pide que se indique si se va a contemplar la perspectiva de género.

b.3) Informes sobre impacto por razón de género.

Respecto a los informes de impacto de género ha de señalarse que, conforme a lo establecido por el artículo 19 de la reiterada Ley Orgánica 3/2007, 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 deben incorporar un informe sobre su impacto por razón de género.

Las Unidades de Igualdad son las competentes para "asesorar a los órganos del departamento en la elaboración del informe sobre impacto por razón de género" tal como establece el artículo 77.c) de la Ley Orgánica 3/2007.

El Real Decreto 1083/2009, de 3 de julio, por el que se regula la memoria de análisis de impacto normativo, establece que ésta, entre otros apartados, debe contener el impacto por razón de género donde se analizarán y valorarán los resultados desde la perspectiva de la eliminación de desigualdades y su contribución a la consecución de los objetivos de

igualdad. Asimismo, el Consejo de Ministros, por Acuerdo de 11 de diciembre de 2009, aprobó la Guía Metodológica para la elaboración de la memoria del análisis de impacto normativo.

La Secretaría General Técnica, tal como establece el artículo 11.1. d) y e), del reiterado Real Decreto 343/2012, 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 la Secretaría General Técnica 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 de las disposiciones tramitadas por este departamento.

A mayor abundamiento, se debe señalar que los anteproyectos de Ley y proyectos de Real Decreto, para su tramitación y aprobación por el Consejo de Ministros, pasan por la Comisión General de Secretarios de Estado y Subsecretarios, Comisión en la cual el actual Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad realiza las observaciones que considera procedentes en materia 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.

b.4) Acciones formativas.

En materia de cursos de formación desde la Unidad de Igualdad se proponen 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 2011 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".

b.5) Cumplimiento de la Ley Orgánica y aplicación efectiva del principio de igualdad.

La Ley Orgánica 3/2007 establece en el artículo 18, entre sus principios generales, la obligación de que el Gobierno elabore un informe periódico sobre el conjunto de sus actuaciones en relación con la efectividad del principio de igualdad entre hombres y mujeres. El citado artículo contempla que reglamentariamente se determinarán los términos que regulen la elaboración de dicho informe.

En cumplimiento de este mandato se aprobó el Real Decreto 1729/2007, de 21 de diciembre, que regula la periodicidad, el contenido y el procedimiento de elaboración del informe periódico.

Conforme a lo establecido en el artículo 5 del citado Real Decreto, el informe periódico versará sobre los siguientes elementos:

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

El artículo 6 de dicho Real Decreto establece que la información deberá remitirse por parte de los departamentos ministeriales al Ministerio de Igualdad, hoy Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, durante los meses de enero y julio de cada año para que la entonces Secretaría General de Políticas de Igualdad elabore el Informe Periódico y presente su propuesta a la Comisión Interministerial de Igualdad, previa a su elevación al Consejo de Ministros. Este informe se elabora con periodicidad bienal.

En lo que respecta al seguimiento de la aplicación de la Ley a través del Informe Periódico, el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, en aras a asegurar la implantación de los mecanismos precisos para la realización de dicho seguimiento con la mayor eficiencia posible, proporciona con regularidad la información solicitada por el actual Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

El Ministerio ha procedido a la cumplimentación de las fichas de seguimiento correspondientes al ejercicio 2009, y a la remisión de la información referente a las actuaciones del departamento en la materia relativas al ejercicio 2010.

En los años 2009 y 2010, la Unidad de Igualdad en base a la información facilitada por los órganos superiores y directivos del departamento para la elaboración del referido Informe Periódico elaboró un informe sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el departamento, recogiendo las actividades realizadas en la materia. Dichos informes figuran en el enlace sobre Igualdad de Género de la página Web del Ministerio, y anualmente se elabora el informe correspondiente al año anterior.

Conforme a la Orden PRE/525/2005 por la que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres, se acuerda implantar en las Webs de los Ministerios secciones específicamente dedicadas a facilitar información orientada a la promoción de la igualdad. La Unidad de Igualdad creó con fecha 27 de abril de 2010 el enlace que figura en la Web del Ministerio bajo el título *"Igualdad de Género"* para facilitar información orientada a la promoción de la igualdad. En el citado acceso se relaciona la normativa de referencia en materia de igualdad y se facilita la conexión con otros enlaces de relevancia tales como el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, el Instituto de la Mujer, la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, el 060 o el Plan Concilia, entre otros. Asimismo, en este enlace se recoge el Informe sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, como se ha indicado en el párrafo anterior.

Asimismo, en cuanto al cumplimiento de la citada 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.

Por otra parte, se elabora una relación 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. Asimismo, se ha realizado un estudio comparativo de Unidades de Igualdad de otros departamentos analizando su composición y realizaciones más visibles (páginas Web, informes, etc...).

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.