

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

AÑO 2010

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.	8
a) El principio de igualdad de trato.	9
b) Los principios generales.	9
3.- Normativa del Ministerio de Trabajo e Inmigración con incidencia en igualdad de trato y oportunidades.	11

II.- ESTRUCTURA

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

a) Estadísticas.	
a.1) Normativa aplicable.	17
a.2) Actuaciones.	17
b) Estudios.	
b.1) Normativa aplicable.	19
b.2) Actuaciones.	19
c) Encuestas y recogida de Datos.	
c.1) Normativa aplicable.	22
c.2) Actuaciones.	22

2.- Subvenciones.

a) Normativa aplicable.	25
b) Actuaciones.	25
b.1) Subvenciones de la Dirección General de la Economía Social, del	25

Trabajo Autónomo y de la Responsabilidad Social de las Empresas.

b.2) Subvenciones de la Dirección General de Integración de los Inmigrantes.	26
b.3) Subvenciones de la Dirección General de la Ciudadanía Española en el exterior.	47

3.- Empleo público.

a) Normativa aplicable.	55
b) Actuaciones.	57
b.1) Principio de presencia equilibrada.	57
b.2) Convocatorias de pruebas selectivas.	65
b.3) Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	68
b.4) Formación para la igualdad.	71

4.- Derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

a) Normativa aplicable.	80
b) Actuaciones.	81
b.1) Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres.	81
b.2) Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.	82
b.3) Plan de actuación 2008-2010 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.	82
b.4) Campaña relativa a discriminación salarial por razón de género.	83
b.5) Actuaciones a favor de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	85
b.6) Medidas con incidencia en materia de desarrollo rural.	88
b.7) Otras medidas en materia de protección social con incidencia en el principio de igualdad.	88

5.- Sociedad de la información.

a) Normativa aplicable.	92
b) Actuaciones.	92

6.- Otras medidas a favor de la igualdad.

a) Normativa aplicable.	96
b) Actuaciones.	96
b.1) Dirección General de Integración de los Inmigrantes.	96
1.- Fondo de Apoyo a la Acogida e Integración Social de Inmigrantes.	96
2.- Plan de Atención y Prevención de la Violencia de Género en Población Inmigrante 2009-2012.	97
3.- Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia.	100
4.- Participación en órganos de igualdad.	100
b.2) Dirección General de la Ciudadanía Española en el Exterior.	101
1.- Campaña informativa contra la violencia de género.	101
2.- Otras actuaciones.	101
b.3) Secretaría de Estado de Empleo.	102

7.- Seguimiento de la implantación de la Ley Orgánica 3/2007. El informe periódico.

a) Normativa aplicable.	105
b) Actuaciones.	105

8.- La Unidad de Igualdad en el Ministerio de Trabajo e Inmigración.

a) Normativa aplicable.	109
b) Actuaciones.	109

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 de 1978, en su artículo 14, proclama la igualdad ante la ley, estableciendo la prohibición de cualquier discriminación por razón de sexo.

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.

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.

Por Acuerdo de Consejo de Ministros de 14 de diciembre de 2007 se aprueba el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2008-2011. El 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.

2.- LA LEY ORGANICA 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 TRABAJO E INMIGRACIÓN CON INCIDENCIA EN MATERIA DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES.

La normativa que ha aprobado el Ministerio de Trabajo e Inmigración en el marco de sus competencias con incidencia en materia de igualdad de trato y oportunidades ha sido la siguiente:

Secretaría de Estado de la Seguridad Social.

- Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010 (BOE de 24 de diciembre).
- Real Decreto 2007/2009, de 23 de diciembre, sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2010 (BOE de 29 de diciembre).
- Orden TIN/25/2010, de 12 de enero, por las que se desarrollan las normas de cotización a la Seguridad Social, Desempleo, Fondo de Garantía Salarial y Formación Profesional, contenidas en la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010 (BOE de 18 de enero).
- 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 6 de agosto).

Secretaría de Estado de Empleo.

- Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo (BOE de 18 de septiembre).
- Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (BOE de 12 de junio).

II.- ESTRUCTURA

II.- ESTRUCTURA.

El presente informe contempla las actuaciones desarrolladas por el Ministerio de Trabajo e Inmigración en relación con la aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el año 2010, 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. Seguimiento de la implantación de la Ley Orgánica 3/2007.
8. La Unidad de Igualdad en el Ministerio de Trabajo e Inmigración.

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

1.- 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 Trabajo e Inmigración comprende la elaboración de las operaciones estadísticas que, según figura en el Plan Estadístico Nacional, tiene encomendadas, con periodicidad cuatrienal y en los Programas anuales que lo desarrollan, según establece la Ley 12/1989, de 9 de mayo, de la Función Estadística Pública (LFEP). El Programa Anual 2010 fue aprobado por Real Decreto 1917/2009, de 11 de diciembre.

De las 41 operaciones estadísticas encomendadas en el Programa Anual 2010 al Ministerio de Trabajo e Inmigración, en cuatro 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.

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

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

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

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

La previsión presupuestaria que figura en el Programa anual 2010 del Plan Estadístico Nacional 2009-2012 es de 5.212,90 miles de euros.

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

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

Así, por ejemplo, podemos ver que en todas las estadísticas del Servicio Público de Empleo Estatal que se refieren a personas físicas se contempla siempre la variable de sexo.

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 los resultados de los estudios y de las

investigaciones que realiza, por referir alguna, en las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo. 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.

La Dirección General de la Ciudadanía Española en el Exterior integra la perspectiva de género en los estudios y estadísticas que se realizan a través de los Programas Anuales de Estudios.

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.

En 2010, por acuerdo del Pleno de la Comisión Asesora de Estudios del Departamento, y con el fin de hacer más visible la necesidad de incorporar la perspectiva de género en todos los proyectos de estudio y de disponer de información para dar respuesta a las cuestiones que en esta materia se plantean, se modificaron las fichas que se vienen utilizando para la elaboración y seguimiento del Programa de Estudios. 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 2010 se desprende que, en general, la perspectiva de género se contempla en la mayor parte de los estudios. Solamente no se contempla en aquellos en los que no procede hacer diferencias por género en razón de la materia del estudio.

Por último, cabe señalar que, en virtud de lo establecido en la Orden TIN/3866/2008, de 11 de diciembre, por la que se regula la Comisión Asesora de Estudios y la realización de estudios y encuestas por el Ministerio de Trabajo e Inmigración, en cuanto a la posibilidad de que participen en las reuniones de la Comisión Asesora de Estudios personas de otros Ministerios o instituciones, que realicen actividad de estudios en áreas relacionadas con las competencias de este Departamento, una representante del Instituto de la Mujer ha venido asistiendo regularmente a las reuniones y ha contribuido, con sus observaciones e indicaciones, a impulsar la incorporación de la perspectiva de género, como un tema transversal en todos los estudios y encuestas.

A continuación se expone la relación de los estudios realizados dentro del Programa de Estudios 2010, en los que se aborda la perspectiva de género.

PROGRAMA DE ESTUDIOS 2010. ESTUDIOS TERMINADOS.

Estudios sobre colectivos o temas específicos en los que se contempla, directa o indirectamente, la perspectiva de género.

- Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración:

- Socialización juvenil de segundas generaciones de la inmigración: factores, frenos, transformaciones identitarias.
- Proyecto de construcción y aplicación de un tesoro especializado en migraciones internacionales.
- Análisis comparativo de los sistemas de gestión de la inmigración en los nuevos países receptores de migrantes.
- Una aproximación demográfica a la población extranjera en España.
- Los impactos de la crisis sobre la población inmigrada en España.
- Juventud, migración y cohesión social. Las relaciones entre los adolescentes migrantes y autóctonos (de entre 15 y 19 años) en el tiempo libre.
- Satisfacción de las demandas del mercado laboral a través de la inmigración.
- Migración circular y temporal: políticas y experiencias de los Estados miembros de la Unión Europea.
- Evaluación del racismo y la xenofobia en España: informe 2010.
- Inmigración y mercado de trabajo en España.

- Secretaría de Estado de Empleo:

- Guía de la negociación colectiva 2011.
- Las políticas activas de las Comunidades Autónomas: complementariedad con las desarrolladas por la Administración central.
- Evaluación de los programas específicos de formación profesional para el empleo promovidos por el Servicio Público de Empleo Estatal.
- Estudio sobre las actuales prestaciones y subsidios de desempleo.
- Seguimiento y valoración del Plan extraordinario de orientación, formación profesional e inserción laboral, periodo 2008/2009.

- Situación de los trabajadores fijos discontinuos que no reúnen las cotizaciones precisas para acceder a la protección por desempleo.
- Informe sobre la mejora en la vinculación de las políticas activas y los distintos tipos de prestaciones por desempleo.

- Subsecretaría:

- Las políticas de fomento del empleo para la población joven: una aproximación territorial.
- La negociación colectiva y la información económica como base para la anticipación al cambio.
- Un nuevo modelo productivo.
- Las enfermedades derivadas del trabajo y sus costes asociados en España.

Asimismo, la Subdirección General de Estrategias de Empleo viene incorporando en sus estudios e informes la perspectiva de género, según exige el artículo 20 de la Ley 3/2007.

En este sentido, en los estudios propuestos y supervisados por la Subdirección dentro del Programa Anual de Estudios del año 2010, así como en los propuestos para el año 2011, se incorpora la recogida de la información desagregada por sexo. De los estudios realizados en el año 2010, el relativo a las políticas activas de las Comunidades Autónomas: complementariedad con las desarrolladas por la Administración central mencionado anteriormente, incorporó la perspectiva de género de forma que la clasificación de la base de datos elaborada por colectivos recogía específicamente el colectivo de mujeres como colectivo diferenciado y prioritario de la política de empleo.

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.

Igualmente, 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. Se ha publicado el tercer número "La situación de las mujeres en el mercado de trabajo en el año 2010".

Por su parte en los informes 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.

Asimismo, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, con carácter general, 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.

Con carácter específico, se elaboró un informe en 2010 sobre “El acercamiento a la siniestralidad laboral desde una perspectiva de género”, y durante el año 2010 se ha trabajado en la elaboración de la Guía de directrices para la evaluación y protección de la maternidad en el trabajo.

c) Encuestas y Recogida de Datos.

c.1) Normativa aplicable.

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

c.2) Actuaciones.

Dentro del Programa de Estudios 2010 se han llevado a cabo las siguientes encuestas y sondeos en los que se incluye la variable sexo.

- Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración:
 - Opinión de los españoles en materia de racismo y xenofobia 2010.
 - Valores, actitudes y opiniones de los inmigrantes de religión musulmana.
- Secretaría de Estado de Empleo.
 - Estudio sobre los procedimientos utilizados con éxito en la búsqueda de empleo.
 - Estudio demoscópico sobre los canales a través de los que encuentran trabajo las personas desempleadas durante el periodo comprendido entre los meses de marzo a agosto de 2010.
- Subsecretaría
 - Encuesta de coyuntura laboral.
 - Encuesta de calidad de vida en el trabajo.

Asimismo, el Servicio Público de Empleo Estatal ha introducido la variable "sexo" (Hombre-Mujer) en la encuesta realizada en materia de Formación Interna, en la base de datos creada para las quejas que se reciben y tramitan a través del Buzón de Quejas y Sugerencias del Portal del Empleado y en el Registro de situaciones de violencia, para el personal del mismo.

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 de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y de la Responsabilidad Social de las Empresas.

Respecto a las convocatorias anuales de ayudas para las actividades de promoción de la economía social, de la responsabilidad de las empresas y del trabajo autónomo, convocadas por la Dirección General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y de la Responsabilidad Social de las Empresas, por Resolución de 28 de septiembre de 2010 de la Dirección General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y de la Responsabilidad Social de las Empresas, se publicó la concesión de subvenciones convocadas a través de la Orden TIN/310/2010, de 10 de febrero.

Nombre	Actividad	Importe
Asociación de familias y mujeres del medio rural	Jornadas "Como potenciar el acceso de las mujeres rurales al empleo"	12.020,24 €
Federación de mujeres y familias del ámbito rural	Jornada sobre promoción de la economía social para un desarrollo rural sostenible	8.000,00 €.
Federación de asociaciones de mujeres rurales	Formación para la promoción de oportunidades y servicios en el medio rural: "Mujeres liderando el desarrollo"	30.000,00 €.
Confederación española de cooperativas de trabajo asociado, Unión de Coop.	Elaboración, edición y distribución del nº 12 de "Cuadernos de Mujer y Cooperativismo"	13.800,00 €.
Federación de Asociaciones de mujeres en la economía social	Empresa responsable: Autodiagnóstico de igualdad de género: conservando el talento y promoviendo la equidad	19.562,50 €.
Fundación Laboral WWB en España	Jornada "Mujer y Autoempleo"	11.600,00 €.
Unión de Asoc. de Trabajadoras autónomas y emprendedoras	Elaboración, edición y distribución de la revista "Mujer Autónoma"	16.212,00 €.

www.boe.es/boe/dias/2010/10/12/pdfs/BOE-A-2010-15610.pdf

Por Orden TIN/3297/2010, de 15 de diciembre, se ha convocado, para el año 2011, la concesión de subvenciones a las actividades de promoción de la economía social, de la responsabilidad social de las empresas y del trabajo autónomo, y para sufragar los gastos de funcionamiento de las asociaciones de cooperativas, de sociedades laborales, de empresas de inserción, de trabajadores autónomos y otros entes representativos de la economía social de ámbito estatal.

<http://www.boe.es/boe/dias/2010/12/21/pdfs/BOE-A-2010-19622.pdf>

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

- 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

La Dirección General de Integración de Inmigrantes por Resolución de de 17 de marzo de 2010 convocó estas ayudas dirigidas a la financiación de programas que fomenten la integración social y laboral del colectivo de personas inmigrantes, solicitantes de asilo, refugiados, apátridas, personas acogidas al régimen de protección temporal y otros estatutos de protección subsidiaria, que son los beneficiarios (directos e indirectos) de los programas subvencionados, y ejecutados por Entidades sin ánimo de lucro y Organizaciones No Gubernamentales que se ajustan a los requisitos establecidos en el artículo 3 de la Orden TAS/1043/2007, de 18 de abril, que establece las bases reguladoras.

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, solicitantes de asilo y otras personas con protección internacional en situación de vulnerabilidad o riesgo de exclusión social. 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 prostituidas y a mujeres víctimas de trata con fines de

- explotación laboral o sexual, especialmente aquellos programas que supongan una atención integral específica y aquellos que creen o refuercen unidades móviles para atención a víctimas en circunstancias de aislamiento.
- Programas que promuevan el conocimiento, la prevención, la sensibilización, la puesta en marcha de acciones y la creación de redes de apoyo a personas víctimas de violencia de género y sus hijos e hijas.
 - Programas 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 8.663.700,00 €, 4.214.900,00 € que será cofinanciada por el Fondo Social Europeo, y 2.024.400,00 € que será cofinanciada por el Fondo Europeo de Integración.

Sin perjuicio del apartado anterior, la convocatoria establece una cuantía adicional de 6.927.270,84 € y otra de 4.005.946,35 €, que se prevé en concepto de financiación suplementaria derivada, en su caso, de una generación o incorporación de crédito.

De este presupuesto global, se han financiado programas directamente relacionados con la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres por un total de 3.943.095,77 €, de los que 440.000 € son cofinanciados por el Fondo Social Europeo y 2.557.405,77 € cofinanciados por el Fondo Europeo para la Integración.

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

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	65.000,00
Red Acoge	Alojamiento temporal para mujeres inmigrantes	55.000,00
Subtotal		210.000,00

EDUCATIVOS EXTRACURRICULARES - (COFINANCIADOS POR EL FEI)

Entidad	Programa	Importe Concedido
Asociación Mujeres Opañel	Prevención y apoyo socio-educativo a menores inmigrantes	70.000,00
Asociación Wafae	Programa de aprendizaje de la lengua y cultura tanto de acogida como de origen en los centros WAFAE de Elche y Hospitalet de Llobregat	80.000,00
Federación mujeres progresistas de Andalucía	Nuestro Baloncesto Integra (NBI)	60.000,00
Subtotal		210.000,00

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@	75.000,00
Casal dels Infants per l'acció social als barris	ACENTO DE GÉNERO: programa para la inserción sociolaboral de mujeres en riesgo de exclusión social (programa de continuidad)	25.000,00
Comité de defensa de los refugiados, asilados e inmigrantes en el estado español - COMRADE	Fondo de ayudas económicas para el pago de guarderías a mujeres inmigrantes	70.000,00
Cruz Roja Española	Proyecto impuls@: apoyo al autoempleo y microcréditos	215.000,00
Federación de mujeres progresistas	Servicio de orientación e inserción laboral para la integración de mujeres inmigrantes	70.000,00
Federación mujeres progresistas de Andalucía	Programa de inserción laboral y servicio de autoempleo	35.000,00
Grups de Recerca i actuació 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)	70.000,00
Subtotal		715.000,000

FOMENTO DE LA PARTICIPACIÓN - (COFINANCIADOS POR EL FEI)

Entidad	Programa	Importe Concedido
Federación de mujeres progresistas	Movimiento asociativo de mujeres inmigrantes "Mujeres que participan, sociedades que avanzan"	95.000,00
Subtotal		95.000,00 €

SALUD - (COFINANCIADOS POR EL FEI)

Entidad	Programa	Importe Concedido
Asociación Columbares	Programa para la prevención y el cuidado óptimo de las mujeres inmigrantes embarazadas y sus familias	40.000,00
Asociación Cooperación y desarrollo con el Norte de Africa - CODENAF	Programa de promoción de la salud sexual y reproductiva para mujeres inmigrantes	40.000,00
Asociación mujeres solidaridad y cooperación	Asesoramiento y apoyo psicológico y sexual a mujeres inmigrantes	30.000,00
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	80.000,00
Federación de planificación familiar estatal	Programa formativo en salud sexual y salud reproductiva	13.900,00
Médicos del mundo	Proyecto de prevención de la Mutilación Genital Femenina y empoderamiento de las mujeres subsaharianas con una perspectiva de interculturalidad, género y salud comunitaria	50.000,00
Unión de asociaciones familiares	Prevención e intervención ante la mutilación genital femenina (MGF)	40.000,00
Voluntariado de madres dominicanas – Voluntariado integración colectivos internacional de trabajadores	Educación afectivo-sexual dirigida a la población inmigrante.	75.000,00
Subtotal		408.900,00

INTRODUCTORIOS - (COFINANCIADOS POR EL FEI)

Entidad	Programa	Importe Concedido
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.	70.000,00
Subtotal		225.000,00

MUJER -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	90.000,00
Asociación agrupación de desarrollo Los Molinos	Acogida, participación y convivencia para mujeres inmigrantes	50.000,00
Asociación de chilenos en España ACHES	Servicio integral de información, asesoramiento y atención a mujeres inmigrantes víctimas de violencia de género y a sus hij@s	55.000,00
Asociación de promoción de servicios sociales - APROSERS	Programa de integración social para mujeres magrebíes	25.000,00
Asociación de trabajadores e inmigrantes marroquíes en España – ATIME	Salima: Servicio Integral de Acompañamiento Individual y Grupal de Mujeres Inmigrantes Magrebíes"	200.000,00
Asociación de trabajadores e inmigrantes marroquíes en España – ATIME	Empoderamiento de la Mujer Magrebí. Red de Mujeres de ATIME	35.000,00
Asociación de trabajadores e inmigrantes marroquíes en España – ATIME	Mediación en Igualdad	20.000,00
Asociación mujeres solidaridad y cooperación	Servicio especializado de integración social de mujeres inmigrantes	30.000,00
Asociación para la cooperación con el Sur ACSUR- LAS SEGOVIAS	Un mundo sin violencia. Agenda común para el fortalecimiento del proceso de integración de las mujeres inmigrantes en el estado español. II Fase	50.000,00
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	90.000,00

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 socio-cultural Ibn Batuta	Espacio Mujer de ASCIB	70.000,00
Asociación sociocultural y de cooperación al desarrollo por Colombia e Iberoamérica - ACULCO	Género sin violencia	30.000,00
Centros de orientación social y promoción personal - COSOP	Centro de Atención Integral a la Mujer CAIM	40.405,77
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.	23.000,00
Cruz Roja Española	Txiki txoko: programa de atención a mujeres inmigrantes con bebés	64.000,00
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	90.000,00
Fundación de familias monoparentales Isadora Duncan	Centro de día para mujeres inmigrantes "Isadora Duncan"	140.000,00
Fundación de Solidaridad Amaranta	Atención integral a mujeres en contextos de prostitución y víctimas de trata con fines de explotación sexual	60.000,00
Fundación desarrollo sostenido	Las mujeres primero: Mejora de la calidad de vida de las mujeres inmigrantes mediante el refuerzo de los factores subjetivos que facilitan su inclusión social.	40.000,00
Red ACOGE	Programas en favor de la mujer. Participación social de mujeres inmigrantes	40.000,00

Entidad	Programa	Importe Concedido
Voluntariado de madres dominicanas – Voluntariado integración colectivos internacional de trabajadores	Prevención de la violencia de género y atención a las víctimas	85.000,00
Subtotal		1.549.405,77

MANTENIMIENTO DE LA ENTIDAD

Entidad	Programa	Importe Concedido
Asociación de mujeres saharauis en España	Apoyo a la sede de AMSE y actividades de la asociación	50.000,00
Asociación nacional de mujeres ucranianas en España	Programas de mantenimiento de las estructuras básicas de las entidades considerándose como tales los gastos corrientes de bienes y servicios, así como obras menores de conservación, mantenimiento y pequeñas reparaciones	12.600,00
Federación de asociaciones de mujeres Concepción Arenal de Madrid	Programa de mantenimiento estructural de la entidad	4.000,00
Federación de mujeres progresistas	Mantenimiento estructural y actividades habituales de la FMP	40.000,00
Voluntariado de madres dominicanas – Voluntariado integración colectivos internacional de trabajadores	Mantenimiento de la sede	30.000,00
Subtotal		136.600,00

FUNCIONAMIENTO Y ACTIVIDADES HABITUALES

Entidad	Programa	Importe Concedido
Asociación nacional de mujeres ucranianas en España	Programas que faciliten el funcionamiento y actividades habituales de la entidad	8.400,00
Federación de asociaciones de mujeres Concepción Arenal de Madrid	Programa que facilita el funcionamiento y actividades de la entidad	29.000,00
Voluntariado de madres dominicanas – Voluntariado integración colectivos internacional de trabajadores	Desarrollo y funcionamiento de VOMADE-VINCIT	30.000,00
Subtotal		67.400,00

SISTEMAS DE CALIDAD Y FORMACIÓN PROFESIONALES - FSE

Entidad	Programa	Importe Concedido
Fundación CEPAIM acción integral con migrantes	Cursos de Formación sobre "Elaboración Planes de Igualdad entre Mujeres y Hombres en ONG,s. que trabajan con la Población inmigrante" y "Opciones metodológicas y recursos didácticos para enseñanza de lengua y cultura española para inmigrantes"	30.000,00
Subtotal		30.000,00

SENSIBILIZACIÓN E IGUALDAD DE TRATO ÁMBITO LABORAL - FSE

Entidad	Programa	Importe Concedido
Cruz Roja Española	Gestionando la diversidad en el empleo con perspectiva de género	120.000,00
Federación de mujeres progresistas	Sensibilización y prevención de la discriminación laboral de mujeres inmigrantes	45.000,00
Federación de mujeres progresistas	Intemigra. De la acogida al dialogo	35.000,00
Subtotal		200.000,00

PROMOCIÓN IGUALDAD DE TRATO EN SOCIEDAD DE ACOGIDA - FEI

Entidad	Programa	Importe Concedido
Asociación mujeres solidaridad y cooperación	Sensibilización social para la integración de mujeres inmigrantes	70.000,00
Subtotal		70.000,00

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	3.000,00
Asociación mujeres entre mundos	Programa de adaptación del aseo para minusválido	2.900,00
Asociación Mujeres Opañel	Equipamiento y adaptación	16.000,00
Federación de mujeres progresistas	Equipamiento y adaptación de inmuebles	7.790,00
Subtotal		29.690,00

TOTAL	73 PROGRAMAS	3.943.095,77€
--------------	---------------------	----------------------

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.

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

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

Entidad	Ámbito Sociolaboral	Financiación
Federación de Mujeres Progresistas de Andalucía	Programa de inserción laboral y servicios de autoempleo	40.000,00
Coordinadora de organización de agricultores y ganaderos – Iniciativa rural	Sensibilización a empleadores/as - campaña itinerante	130.000,00
Federación de mujeres progresistas	Sensibilización y prevención de la discriminación laboral de mujeres inmigrantes	48.000,00
Alianza Cristiana de Jóvenes de la YMCA	Integración laboral de mujeres inmigrantes: capacitación como monitoras de tiempo libre, formación en técnicas y habilidades para búsqueda de empleo	51.750,00
AD Los Molinos	LANZADERA: Apoyo a Iniciativas de Autoempleo de Inmigrantes	60.000,00
Coordinadora nacional de ecuatorianos en España	Reactivar la vida laboral de las/los inmigrantes ecuatorianos, con especial atención a aquellas/os trabajadoras vinculados a sectores productivos en declive, a mujeres en empleos precarios y jóvenes en búsqueda de primer empleo	76.536,00
Federación de mujeres progresistas	Servicio de Orientación e Inserción Laboral para la Integración de Mujeres Inmigrantes	80.000,00
Grups de recerca i actuació amb minories culturals i treballadors estrangers	Programa formativo de apoyo a la integración sociolaboral de ciudadanas extracomunitarias	71.500,00

Entidad	Ámbito Sociolaboral	Financiación
La Rueda	Emplea mujer: Fomento del empleo y empleabilidad mediante formación ocupacional y espacios de encuentro entre mujeres	60.000,00
Radico ECCA. Fundación Canaria	Formación y Apoyo al Empleo para Mujeres Inmigrantes. Itinerarios de inserción sociolaboral para mujeres inmigrantes	80.000,00
Asociación Casal dels Infants del Raval	Acento en género: programa para la inserción laboral de mujeres en riesgo de exclusión social	30.000,00
Red Araña	Atención sociolaboral para mujeres inmigrantes víctimas de violencia de género	60.000,00
CRUZ ROJA ESPAÑOLA	Gestionando la diversidad en el empleo con perspectiva de género	120.000,00

Entidad	Ámbito de Acogida	Financiación
Federación de mujeres progresistas	Intemigra. De la acogida al diálogo	35.000,00
Asociación de madres solteras Isadora Duncan	Centro de día para mujeres inmigrantes "Isadora Duncan"	110.000,00
Asociación Mujeres Opañel	Apoyo y orientación integral a inmigrantes	70.000,00
AMSC	Servicio especializado de integración social de mujeres inmigrantes	50.000,00
Asociación Católica Española de migraciones-ACCEM	Acogida en integración de mujeres inmigrantes (ACCEM)	40.000,00
Asociación Ibn Batuta.	Programa espacio-mujer de Ibn Batuta (Asociación Ibn Batuta).	50.000,00
Federación Católica Española de servicios a la juventud femenina	Acogida integral para mujeres (Federación Católica Española de Servicios a la Juventud Femenina).	58.000,00

Entidad	Ámbito de Acogida	Financiación
Federación Católica Española de servicios a la juventud femenina	Acogida Integral para la atención de necesidades básicas (Federación Católica Española de Servicios a la Juventud Femenina).	75.000,00
Grups de recerca i actuación amb minories culturals i treballadors estrangers	Programa de formación para la promoción social y de los derechos humanos, la promoción de la salud así como la integración social de las mujeres inmigradas y sus familias	45.000,00
Andalucía Acoge	Intervención integral con mujeres en el ámbito familiar	15.200,00
Red Acoge	Acogida: alojamiento temporal para mujeres inmigrantes	60.000,00

Entidad	Mujeres inmigrantes en situación de especial vulnerabilidad	Financiación
Asociación para la reinserción y atención a la mujer prostituida	Proyecto Futura	78.108,00
Fundación prolibertas	Programa para la acogida, promoción y reinserción socio-laboral de mujeres inmigrantes reclusas y/o ex-reclusas, con hijos "Casa Miguel Ferrer"	30.000,00
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	80.000,00
Asociación España Solidaridad y Cooperación - AESCO	Prevención de la violencia de género	77.000,00
Voluntariado de madres dominicanas – VOMADE VINCIT	Programa de atención a las víctimas y prevención de la violencia contra las mujeres	80.000,00

Entidad	Mujeres inmigrantes en situación de especial vulnerabilidad	Financiación
Asociación de chilenos en España	Servicio integral de información, asesoramiento y atención a mujeres inmigrantes víctimas de violencia de género	40.000,00
Asociación salud y familia	Detección y atención psicosocial de la violencia doméstica contra mujeres inmigrantes	35.000,00
CEPAIM	Salir adelante. Sensibilización contra la violencia doméstica de las mujeres inmigradas	70.000,00
Federación de mujeres progresistas	Igualmente. Prevención de la violencia de género en jóvenes inmigrantes	20.000,00
Movimiento por la paz, el desarme y la libertad	Centro de emergencia para víctimas de violencia de género	70.000,00
Cruz Roja Española	Txiki Txoko: programa de atención a mujeres inmigrantes con bebés (Cruz Roja Española)	40.000,00
Federación de Asociaciones de asistencia a mujeres víctimas de violencia sexual	Equipamiento para la atención a población inmigrante víctima de violencia sexual	10.000,00

Entidad	Conciliación de la vida laboral, personal y familiar	Financiación
COMRADE	Fondo de ayudas económicas para el pago de guarderías a mujeres inmigrantes.	70.000,-

Entidad	Programas de fortalecimiento de la participación de las mujeres inmigrantes	Financiación
Asociación de trabajadores inmigrantes marroquíes en España-ATIME	Fortalecimiento de la red de mujeres de la Asociación de Trabajadores Inmigrantes Marroquíes en España	35.000,-

Entidad	Programas de fortalecimiento de la participación de las mujeres inmigrantes	Financiación
Federación de mujeres progresistas	Movimiento asociativo de mujeres inmigrantes	85.000,-
Red ACOGE	Participación social de mujeres inmigrantes	35.000,-
Asociación de mujeres saharauis en España	Apoyo a la sede de la Asociación de Mujeres Saharauis de España y actividades de la asociación.	50.000,-
Asociación de mujeres saharauis en España	Equipamiento informático de la sede	654,-
Asociación de trabajadores inmigrantes marroquíes en España-ATIME	Salima: servicio integral de acompañamiento individual y de promoción colectiva de mujeres inmigrantes magrebíes (ATIME).	177.000,-
Asociación de trabajadores inmigrantes marroquíes en España-ATIME	Agentes mediadoras en igualdad (ATIME).	20.000,-
AD Los Molinos	Acogida, participación y convivencia para mujeres inmigrantes (AD Los Molinos).	35.000,-
Federación de mujeres progresistas	Mantenimiento de los centros de atención integral a inmigrantes de la Federación de Mujeres Progresistas	45.000,-
Federación de mujeres progresistas	Programa de equipamiento y adaptación de inmuebles de la Federación de Mujeres Progresistas	25.624,-
Asociación nacional de mujeres ucranianas en España	Programa de mejora organizativa	21.000,-
Asociación mujeres entre dos mundos	Programa de equipamiento	10.000,-
Federación de asociaciones de mujeres Concepción Arenal de Madrid	Programa de mantenimiento y actividades habituales	35.000,-
Voluntariado de madres dominicanas – VOMADE VINCIT	Programa de mantenimiento y fortalecimiento de la sede de VOMADE- VINCIT	60.000,-
Asociación Mujeres Opañel	Programa de equipamiento	19.500,-
ACSUR-Las Segovias	Entre el género y la interculturalidad. Agenda común para el fortalecimiento del proceso de integración de las mujeres inmigrantes en España	40.000,-

Entidad	Salud	Financiación
Federación de mujeres progresistas	Sentirse bien = integrarse bien: promoción de la salud de mujeres inmigrantes	80.000,-
Asociación sociocultural y de cooperación al desarrollo por Colombia e Iberoamérica	Sexualidad con responsabilidad	30.000,-
Médicos del mundo España	Proyecto de prevención de la mutilación genital femenina y empoderamiento de las mujeres subsaharianas con una perspectiva de interculturalidad, género y salud comunitaria	40.000,-
Voluntariado de madres dominicanas – VOMADE VINCIT	Programa de educación afectivo-sexual para la promoción de la sexualidad saludable y libre en mujeres inmigrantes (VOMADE).	65.000,-
Progestión	Servicio de apoyo psico social para mujeres inmigrantes (PROGESTIÓN).	25.000,-
Federación de planificación familiar y estatal	Programa formativo para la prevención y promoción de la salud sexual y reproductiva (Federación de Planificación Familiar y Estatal)	10.000,-
Unión de asociaciones familiares-UNAF	Promoción del bienestar y la salud sexual y reproductiva	95.000,-

La publicación de la Resolución con la convocatoria de subvenciones se realizó el 3 de junio de 2009 y a través de ella se financiaron programas por un importe total 3.254.872 euros, de los que 877.786 fueron cofinanciados por el Fondo Social Europeo y 1.825.308, cofinanciados por el Fondo Europeo para la Integración.

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

- Convocatorias de subvenciones para el retorno voluntario de personas inmigrantes:

Se ha realizado una aplicación transversal del enfoque de género en cuanto al criterio de selección de las entidades solicitantes, los requisitos de las personas beneficiarias y la formulación de los programas. En este sentido, se ha tenido en cuenta:

1. Que los criterios de contratación del personal contribuyan al fomento de la integración laboral de las personas con discapacidad, así como de otros grupos

sociales sobre los que existen medidas especiales de fomento de empleo, y especialmente inmigrantes y mujeres.

2. Para todos los programas se contempla la aplicación transversal de la perspectiva de género: estableciendo como criterio de valoración la inclusión de la perspectiva de género (hasta un máximo de 2 puntos).

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

Estas convocatorias están destinadas a la promoción de los programas de retorno voluntario, de inmigrantes en situación de vulnerabilidad por estar en riesgo de exclusión social, por tener necesidades específicas, por pertenecer a un colectivo de riesgo o por sus condiciones especiales, a sus países de procedencia. Todo ello con la intención de alcanzar un doble objetivo, garantizar el retorno digno de las personas y favorecer su reasentamiento en la sociedad de la que partieron. El presupuesto asignado es de 10.359.844,32 euros (3.000.000 en la primera convocatoria y 7.359.844,32 en la segunda)

Los programas financiados han sido ejecutados por las siguientes entidades:

- América España Solidaridad y Cooperación.
 - Asociación Comisión Católica Española de Migración.
 - Asociación De Cooperación Bolivia-España.
 - Asociación Rumiñahui
 - Consorcio De Entidades Para La Acción Integral con Migrantes.
 - Cruz Roja Española.
 - Movimiento por la Paz el Desarme y la Libertad.
 - ONG Rescate Internacional.
- Convocatoria de subvenciones a municipios, mancomunidades de municipios y comarcas para el desarrollo de programas innovadores a favor de la integración de inmigrantes de 2010:

En el año 2010 la Dirección General de Integración de los Inmigrantes ha realizado dos convocatorias de subvenciones dirigidas a las entidades locales, la Convocatoria Anual y una convocatoria a través del Fondo Europeo para la Integración.

En ambas convocatorias se valoró, entre otras cuestiones, la incorporación, en las actuaciones de las entidades locales solicitantes, de la perspectiva de género y de igualdad de trato de los programas concedidos.

En el total de los programas financiados a través de estas convocatorias, 36 de ellos se desarrollan en el ámbito de la igualdad de género, concretamente los que se detallan a continuación:

Convocatoria anual: 26 programas, con un presupuesto total de 309.200 €

CC.AA.	Provincia	Ayuntamiento	Programa	Presupuesto
Andalucía	Almería	Ayuntamiento de Vívar	Apoyo a la participación de la mujer inmigrante como mecanismo integrador	20.000
Aragón	Zaragoza	Ayuntamiento de Ejea de los Caballeros	La Mujer inmigrante catalizador de la diversidad cultural	7.000
Baleares	Baleares	Ayuntamiento de Ibiza	Treballadors Sexuals	8.000
Castilla La Mancha	Ciudad Real	Ayuntamiento de La Solana	Acciones de Fomento y Promoción de la Participación de la Mujer Inmigrante en todos los ámbitos de la Red de Recursos para la Mujer de La Solana	2.000
Castilla La Mancha	Ciudad Real	Ayuntamiento de Manzanares	Atención social y laboral para mujeres inmigrantes con perspectiva de género	4.000
Cataluña	Barcelona	Ajuntament de Sabadell	Mujer : Exprésate y participa	17.000
Cataluña	Barcelona	Consell Comarcal d'Osona	Programa de intervención para mujeres inmigradas en situación de violencia machista	3.000
Cataluña	Barcelona	Ayuntamiento de Sant Feliu de Llobregat	Inserción laboral en mujeres y jóvenes de origen inmigrante	8.000
Cataluña	Barcelona	Ajuntament de Mataró	Programa Mujeres: Agestes de salud, un puente hacia la inclusión social	30.000
Cataluña	Lérida	Ajuntament de Solsona	Proyecto de inserción laboral para mujeres inmigrantes	2.200
Cataluña	Tarragona	Ayuntamiento de San Carlos de la Rápita	Programa "Entremujeres"	3.500

CC.AA.	Provincia	Ayuntamiento	Programa	Presupuesto
Cataluña	Tarragona	Ayuntamiento de Cunit	Programa de acompañamiento a la integración social y laboral de mujeres inmigradas extracomunitarias del municipio de Cunit	6.000
Cataluña	Tarragona	Consell Comarcal Conca Barberá	Programa de acompañamiento integral para la inserción de mujeres y jóvenes reagrupados	5.000
Comunidad Valenciana	Alicante	Ayuntamiento de Guardamar del Segura	Programa de inclusión social de la población inmigrante en el municipio de Guardamar del Segura, con especial atención a las mujeres inmigrantes	15.000
Comunidad Valenciana	Valencia	Ayuntamiento de Puzol	Programa de sensibilización "Memorias de mujeres en paralelo"	3.500
Comunidad Valenciana	Valencia	Mancomunidad de la Canal de Navarrés	Mujeres construyendo futuro	15.000
Comunidad Valenciana	Valencia	Mancomunitat de la Ribera Alta	Mujeres Integradoras	10.000
Extremadura	Badajoz	Ayuntamiento de Almendralejo	Atención Primaria para Temporeros/as durante las campañas Agrícolas	5.000
La Rioja	La Rioja	Ayuntamiento de Logroño	Logroño entre todos, programa para la integración social de familias, mujeres y jóvenes inmigrantes 2011	65.000
La Rioja	La Rioja	Ayuntamiento de Calahorra	Programa de acompañamiento intercultural desde la perspectiva de género	10.000

CC.AA.	Provincia	Ayuntamiento	Programa	Presupuesto
Madrid	Madrid	Ayuntamiento de Miraflores de la Sierra	Intervención por la igualdad de género con personas inmigrantes desde la Oficina de Atención Integral a la Mujer en Miraflores de la Sierra	10.000
Madrid	Madrid	Ayuntamiento de San Fernando de Henares	Proyecto Raem: Proyecto de creación de una Red de Apoyo Estratégico para Mujeres	5.000
Murcia	Murcia	Ayuntamiento de Lorca	MINERVA: Mujeres por la Integración a través de la Educación, el conocimiento de los recursos y la formación en Valores	30.000
Murcia	Murcia	Ayuntamiento de Alhama de Murcia	Taller de Alfabetización para mujeres marroquíes	4.000
Murcia	Murcia	Ayuntamiento de Blanca	Programa de Interculturalidad con mujeres, niños y jóvenes en Blanca	6.000
País Vasco	Vizcaya	Ayuntamiento de Bilbao	Mujer, Salud y Violencia	15.000

Convocatoria FEI: 10 programas, con un presupuesto total de 211.500 €

CC.AA.	Provincia	Ayuntamiento	Programa	Presupuesto
Aragón	Zaragoza	Ayuntamiento de Ejea de los Caballeros	Ciudadanos, madres, mujeres e inmigrantes	7.500
Cataluña	Barcelona	Ajuntament de Granollers	Programa de capacitación y fomento de la autonomía para mujeres inmigrantes	6.500

CC.AA.	Provincia	Ayuntamiento	Programa	Presupuesto
Cataluña	Barcelona	Ajuntament de Manlleu	Formación ocupacional y de capacitación a mujeres inmigrantes	10.000
Cataluña	Barcelona	Ajuntament de Manresa	Itinerario integral de inserción sociolaboral para mujeres inmigrantes en situación de vulnerabilidad	45.000
Cataluña	Barcelona	Ayuntamiento de Gavá	Mujeres.doc	19.000
Comunidad Valenciana	Valencia	Ayuntamiento de Alcira	Taller organización doméstica para mujeres magrebíes	7.500
Comunidad Valenciana	Valencia	Ayuntamiento de Paiporta	Maternidad e infancia en Inmigración	7.000
C. Madrid	Madrid	Ayuntamiento de Alcalá de Henares	Programa ASISTE: Programa específico de atención a mujeres inmigrantes en situación de vulnerabilidad social	68.000
Murcia	Murcia	Ayuntamiento de Totana	Capacitación sociolaboral de mujeres y jóvenes inmigrantes en riesgo social	34.000
Navarra	Navarra	Ayuntamiento de Tudela	Fortalecimiento de la integración social de las mujeres inmigrantes de Tudela	7.000

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

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

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

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

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

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

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

Programa de mujeres: Igualdad efectiva, exterior
Presupuesto 492.01:350.00€

Entidad	Localización	Actividad	Importe concedido
CONFEDERACIÓN DE ASOCIACIONES ESPAÑOLAS DE PADRES DE FAMILIA (CONSEJERÍA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN EN BERLÍN, ALEMANIA)	Alemania	Diversas actividades: 1.- Elaboración y envío de material informativo. 2.- Visitas a asociaciones, centros y grupos de mujeres. 3.- Asesoramiento y acompañamiento a participantes. 4.- Dos seminarios para mujeres sobre discriminación, inserción e igualdad entre hombres y mujeres. 40 participantes.	10.000,00
INSTITUTO HISPANO-ALEMÁN DE MEDIACIÓN FAMILIAR e.V. (CONSEJERÍA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN EN BERLÍN, ALEMANIA)	Munich (Alemania)	Jornadas Europeas de Igualdad en Munich "Una nueva Europa de Igualdad: retos y perspectivas". 50-100 participantes.	3.397,00
CENTRO ESPAÑOL DE MÜNSTER E.V. (CONSEJERÍA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN EN BERLÍN, ALEMANIA)	Münster (Alemania)	Dos seminarios para promocionar a la mujer con la finalidad de reforzar su papel en la sociedad actual. 20-25 participantes.	600,00
COORDINADORA FEDERAL DEL MOVIMIENTO ASOCIATIVO EN LA RFA (CONSEJERÍA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN EN BERLÍN, ALEMANIA)	Alemania	Tres seminarios de fin de semana sobre la situación actual de la mujer española emigrante. Importe 48.60 €. PROPUESTA DESFAVORABLE DEL CONSEJERO. Publicación de un estudio final sobre la situación de la mujer española emigrante en Alemania a lo largo de los últimos 50 años de emigración. Importe 5.00 €. PROPUESTA FAVORABLE DEL CONSEJERO. ACTIVIDAD A REALIZAR CONJUNTAMENTE CON LA ACADEMIA SOCIO-CULTURAL ESPAÑOLA RNW e.V.	5.000,00
MISIÓN CATÓLICA ESPAÑOLA (CONSEJERÍA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN EN BERLÍN, ALEMANIA)	Remscheid (Alemania)	Realización de cursos, encuentros y seminarios con el objetivo de reforzar el papel de la mujer en la sociedad.	2.700,00
SOLIDARIDAD SIN FRONTERAS-BRUXELLES (CONSEJERÍA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN EN BRUSELAS, BÉLGICA)	Bruselas	1.-Conferencia sobre la Ley Integral de Medidas Urgentes sobre la Violencia de Género. 2.-Jornada de estudio-seminario sobre la violencia de género que reúna a responsables políticos españoles y europeos. 3.-Actividades de concientización e información de los jóvenes.	6.000,00
HISPASANTÉ, ASBL (CONSEJERÍA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN EN BRUSELAS, BÉLGICA)	Bruselas	Continuación de la campaña sobre la violencia doméstica en la que realizarán diferentes actividades relacionadas con esta temática: - Teléfono morado de información. - Jornadas de estudio en París. - Conferencias sobre la violencia doméstica (6). - Portal de Internet. - Concurso de pintura sobre el tema de la violencia.	5.000,00

Entidad	Localización	Actividad	Importe concedido
COORDINADORA EUROPEA DE ASOCIACIONES DE EMIGRANTES ESPAÑOLES (CONSEJERÍA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN EN BRUSELAS, BÉLGICA)	Herstal	Encuentro europeo sobre mayor corresponsabilidad dentro del movimiento asociativo. Plan de trabajo; dos encuentros: 1.- Consolidación de la RED de mujeres emigrantes españoles y retornados en Europa. Definir responsabilidades y tareas. Definir y coordinar actividades de cada Federación sobre la violencia de género. 2.-Evaluación del trabajo realizado, objetivos conseguidos, etc.	20.000,00
MOVIMIENTO ASOCIATIVO DE EMIGRANTES ESPAÑOLES EN BÉLGICA (CONSEJERÍA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN EN BRUSELAS, BÉLGICA)	Herstal	Dos jornadas de Igualdad de los derechos entre el hombre y la mujer. La violencia de género en las mujeres jóvenes. (Renuncian a esta actividad)	6.230,00
FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES SOCIOCULTURALES ANDALUZAS DEL BENELUX (CONSEJERÍA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN EN BRUSELAS, BÉLGICA)	Bruselas	Dos proyectos: SOLEDAD E IGUALDAD. Actividades: 1.- Día de la mujer el 7 de marzo en el Hotel Van Belle de Bruselas. 200 personas. 2.- Fin de semana: taller de crecimiento personal para mujeres. 60 mujeres de Bélgica y Holanda. Fechas: 16-17-18 de abril. Lugar: Duinse Polders-Blankenberge. 3.- Encuentro Europeo: Centro de formación feminista Carmen de Burgos-Baeza. Violencia de género y el sitio de la mujer en la vida asociativa. Fechas 23-24-25-26 de septiembre. 25 mujeres. 4.- Fin de semana: taller de crecimiento personal para mujeres. 60 mujeres de Bélgica y Holanda. Fechas 5-6-7 de noviembre. Lugar: Duinse Polders-Blankenberge.	12.000,00
F.A.C.E.E.F. (CONSEJERÍA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN EN PARÍS, FRANCIA)	Ile de Francia (Francia)	Campaña de sensibilización e información sobre violencia de género: seminario para 80 participantes; publicación de conclusiones; folleto informativo; debates; proyección de películas y documentales; inclusión de toda la información en la página web. Reciben otras subvenciones de instituciones francesas. Presupuesto total 30.58 €.	10.580,00
CONFEDERACIÓN A.P.F.E.R.F. (CONSEJERÍA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN EN PARÍS, FRANCIA)	París (Francia)	II Jornadas Europeas de estudio sobre la violencia doméstica. 100 participantes.	6.000,00
SOLIDARIDAD SIN FRONTERAS-REGIÓN PARÍS (CONSEJERÍA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN EN PARÍS, FRANCIA)	París (Francia)	Promoción de la igualdad hombre/mujer e información sobre políticas de igualdad: jornadas informativas; seminario; permanencias de información y atención a la mujer. 380-430 participantes.	2.000,00
CASA DE ESPAÑA EN TOULOUSE (CONSEJERÍA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN EN PARÍS, FRANCIA)	Toulouse (Francia)	Conferencias sobre violencia de género e igualdad de la mujer.	2.500,00
ARCO IRIS, ASOCIACIÓN DE PENSIONISTAS DE BASILEA (CONSEJERÍA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN EN BERNA, SUIZA)	Suiza	AHORA NOSOTRAS (2010): 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). 20-30 participantes. Duración octubre 2010-abril 2011.	3.000,00
MUJERES ESPAÑOLAS EN SUIZA (CONSEJERÍA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN EN BERNA, SUIZA)	Suiza	Campaña informativa sobre la lucha contra la violencia de género en España y Suiza: 3 charlas de 3 horas cada una. 45-100 participantes.	3.000,00
MUJERES ESPAÑOLAS EN SUIZA (CONSEJERÍA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN EN BERNA, SUIZA)	Zurich (Suiza)	1 Taller/charla de desarrollo personal de la mujer española en Suiza. 30 participantes. 8 horas.	1.500,00

Entidad	Localización	Actividad	Importe concedido
MUJERES ESPAÑOLAS EN SUIZA (CONSEJERÍA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN EN BERNA, SUIZA)	Suiza	2 Charlas informativas sobre la situación de la representación de las mujeres españolas en el exterior y sobre la participación política de las mujeres españolas en Suiza. 30-40 participantes. 4 horas cada charla.	1.500,00
FUNDACIÓN ESPAÑA (CONSEJERÍA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN EN BUENOS AIRES, ARGENTINA)	Buenos Aires (Argentina)	IV JORNADAS DE IGUALDAD. Temática: Igualdad de género en la Educación y los Medios de Comunicación. Localización: Buenos Aires. 100 participantes. Duración: 2 días.	25.000,00
FEDERACIÓN DE SOCIEDADES ESPAÑOLAS DE ARGENTINA (CONSEJERÍA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN EN BUENOS AIRES, ARGENTINA)	Buenos Aires (Argentina)	Curso para promover la igualdad efectiva de las mujeres españolas en la Argentina y la prevención de situaciones de violencia de género. Capacidad del curso: 80 personas. Se desarrollará en 6 jornadas de 4 horas cada una.	7.000,00
ASOCIACIÓN EXTREMEÑA ARGENTINA (CONSEJERÍA DE TRABAJO EN BUENOS AIRES, ARGENTINA)	Buenos Aires (Argentina)	Creación de la Unidad de Igualdad de Género y tratamiento de este colectivo en temas como: violencia de género y familiar, discriminación, adicciones, fobias y depresiones, obesidad y asociacionismo. Localización: diversas ciudades de Argentina. 100 mujeres y hombres por encuentro, aproximadamente 800 en total.	3.000,00
RINCÓN FAMILIAR ANDALUZ (CONSEJERÍA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN EN BUENOS AIRES, ARGENTINA)	Buenos Aires (Argentina)	Ciclo de charlas "SALUD, CIENCIA, COMUNIDAD, PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO". (CONTINUACIÓN DEL CICLO INICIADO HACE DOS AÑOS). TERAPIA OCUPACIONAL: CURSOS DE MANUALIDADES, ARTESANÍAS Y GASTRONOMÍA ESPAÑOLA.	3.000,00
SOCIEDAD ESPAÑOLA DE ITUZAINGÓ (CONSEJERÍA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN EN BUENOS AIRES, ARGENTINA)	Ituzaingó	Realización de 6 jornadas para tratar el tema de la violencia como problema social. Abordar la problemática de violencia familiar jurídicamente, estudio de las distintas formas del ejercicio de la violencia. Localización: Ituzaingó. 160-180 participantes.	6.000,00
FUNDACIÓN ESPAÑA (CONSEJERÍA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN EN BUENOS AIRES, ARGENTINA)	Buenos Aires, Rosario, Córdoba, Mendoza y Bahía Blanca	Proyecto Unidades de Igualdad: consiste en la ejecución, seguimiento y profundización de las Unidades de Igualdad en instituciones españolas ideadas por Fundación España. Los ejes de acción de las Unidades de Igualdad serán: Inserción laboral, violencia de género y estudio de género. Localización: Buenos Aires, Mendoza, La Plata, Bahía Blanca y Córdoba.	15.318,00
FUNDACIÓN MUJER, PAZ Y DESARROLLO (CONSEJERÍA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN EN BUENOS AIRES, ARGENTINA)	Córdoba y Buenos Aires	Continuación "Proyecto S.O.S.": Mujer-Medios de Comunicación y Violencia. Prevención y capacitación en violencia familiar y equidad de género dirigido a personal de los medios de comunicación. Beneficiarias: 200. Duración: 6 meses. 120 horas. Localización: Córdoba y Buenos Aires.	75.000,00
FUNDACIÓN ESPAÑOLES EN EL MUNDO-ARGENTINA (CONSEJERÍA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN EN BUENOS AIRES, ARGENTINA)	Argentina	Apertura de una "Casa de Acogida" para españolas residentes en Argentina, que sufren violencia de género.	50.000,00
SOCIEDAD ESPAÑOLA DE SOCORROS MUTUOS (CONSEJERÍA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN EN BUENOS AIRES, ARGENTINA)	Buenos Aires	Ciclo de talleres y seminarios para la inclusión, en igualdad, de las mujeres españolas en entidades españolas de la provincia de Buenos Aires. Desarrollo de temáticas específicas para la mujer en salud, educación, violencia de género, discriminación, familia y relaciones con España. 8 talleres desarrollados en 4 jornadas intensivas. 80 participantes.	12.000,00

Entidad	Localización	Actividad	Importe concedido
ASOCIACIÓN DE INSTITUCIONES ESPAÑOLAS DE CHILE (CONSEJERÍA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN EN SANTIAGO DE CHILE, CHILE)	Valparaíso (Chile)	Jornada de la Mujer Española Emigrante: taller sobre el papel de la mujer española emigrante en la sociedad chilena y taller informativo sobre temas como empleo, becas, igualdad, participación y otros. 85 participantes máximo. Propuesta desfavorable del Consejero.	10.000,00
SOCIEDAD BENÉFICA BURGALESA (CONSEJERÍA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN EN MÉXICO D.F., MÉXICO)	La Habana	Curso "Sensibilidad en la Igualdad de géneros". Participantes: 25. Duración: 6 meses. Localización: Casa de Castilla (La Habana).	110,00
COLONIA SALMANTINA DE CUBA (CONSEJERÍA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN EN MÉXICO D.F., MÉXICO)	Cuba	Programa que abarca conferencias para informar a las mujeres, visita al Museo de Arte Universal y actividades lúdicas con hijos menores entre 5 y 12 años en vacaciones escolares. Participantes: 143. Localización: La Habana.	115,00
FEDERACIÓN DE SOCIEDADES GALLEGAS DE CUBA (CONSEJERÍA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN EN MÉXICO D.F., MÉXICO)	Cuba	Conferencia, intercambio entre mujeres, desarrollar paneles informativos con médicos para enfermedades de mujeres y excursión. Participantes: 60 aprox.	1.500,00
COLONIA PALENTINA DE CUBA (CONSEJERÍA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN EN MÉXICO D.F., MÉXICO)	Cuba	Actividad por el día de Águeda. Importe: 60 €. Conferencia de los derechos de igualdad de la mujer. Importe: 50 €. Coloquio día internacional de la mujer. Importe: 55 €. Conferencia tema: La banda de la mujer palentina. Importe: 50 €.	150,00
COLONIA LEONESA DE CUBA (CONSEJERÍA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN EN MÉXICO D.F., MÉXICO)	Cuba	Programa dividido en dos semestres: 1º- Encuesta primer semestre para detectar casos de violencia doméstica. 2º- Segundo semestre: atención domiciliaria y debates cuatro veces al año.	1.000,00
ASOCIACIÓN CANARIA DE CUBA "LEONOR PÉREZ CABRERA" (CONSEJERÍA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN EN MÉXICO D.F., MÉXICO)	La Habana Vieja	Continuación programa plurianual (5 años). Investigación estadística de datos sobre violencia de género para realizar talleres de elevación de la autoestima y de su inserción socio-laboral. Beneficiarias 2º año: 100 mujeres encuestadas y 20-25 mujeres afectadas.	1.400,00
FUNDACIÓN RAMÓN RUBIAL ESPAÑOLES EN EL MUNDO, URUGUAY (CONSEJERÍA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN EN MONTEVIDEO, URUGUAY)	Uruguay	Proyecto de Mujeres por la Igualdad: 1.- 3 Talleres sobre igualdad, integración social y laboral. Propuesta favorable del Consejero. (13.400€) 2.- 3 Jornadas sobre capacitación para poder participar en el mercado laboral. Propuesta desfavorable del Consejero. 3.- Formación de una asociación de mujeres españolas residentes en Uruguay para actividades diversas. Propuesta favorable del Consejero.	12.000,00
ASOCIACIÓN ESPAÑOLES EN EL MUNDO-REPÚBLICA DOMINICANA (CONSEJERÍA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN EN CARACAS, VENEZUELA)	Santo Domingo y Santiago de los Caballeros	Ciclo de 4 conferencias para promover la igualdad efectiva de las mujeres españolas en las organizaciones: una en Santiago de los Caballeros y tres en Santo Domingo. 160 participantes en total. 40 por cada conferencia.	2.400,00
FUNDACIÓN RAMÓN RUBIAL ESPAÑOLES EN EL MUNDO (CONSEJERÍA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN EN CARACAS, VENEZUELA)	Caracas	Promoción del asociacionismo de mujeres españolas. Realización de eventos en fechas señaladas. Jornadas, conferencias, foros. Visibilidad de las mujeres. Investigación, informes, estadísticas sobre la igualdad.	14.000,00

Entidad	Localización	Actividad	Importe concedido
CASA DE ESPAÑA DE TETUÁN (CONSEJERÍA DE TRABAJO E INMIGRACIÓN EN RABAT, MARRUECOS)	Tetuán (Marruecos)	Mantenimiento de la Fundación Casa de España: ayuda económica para defensa legal, asesoramiento y posible desplazamiento al país de origen (España) de mujeres que sufran violencia de género.	10.000,00
TOTAL:			350.000,00

Las Consejerías y Secciones participan activamente en la gestión de estas subvenciones, en virtud del artículo 4.3 b) del Real Decreto 904/2003 por el que se regula la Administración del Ministerio de Trabajo e Inmigración en el exterior, donde se dispone que les corresponde "en el marco de los programas de ayuda establecidos, prestar la debida asistencia, información y asesoramiento a los trabajadores españoles y sus familias que residan en el país o deseen retornar a España".

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).

Se exponen a continuación las actuaciones abordadas durante el año 2010 en relación con estas materias.

b) Actuaciones.

b.1) Principio de presencia equilibrada.

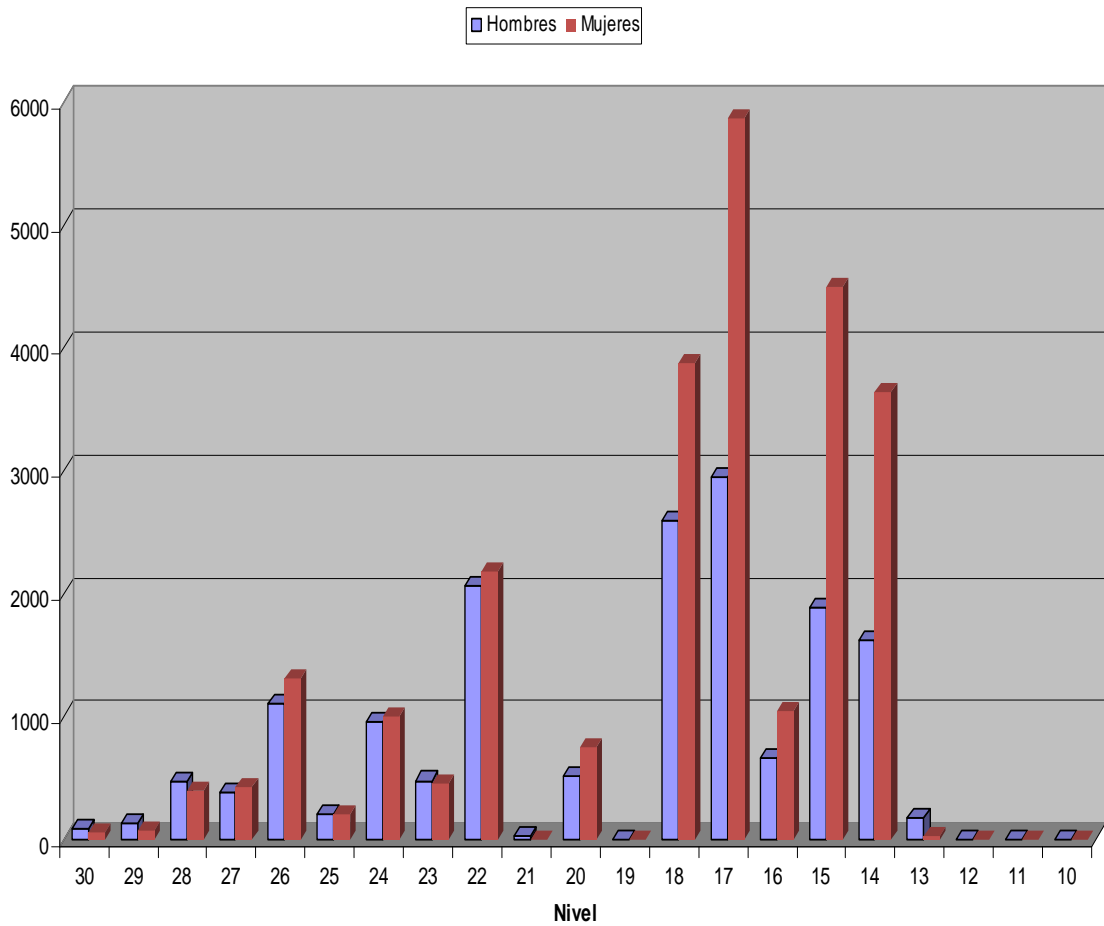
En los siguientes cuadros se facilitan los datos, desagregados por sexo, aportados por la Subdirección General de Recursos Humanos y la Subdirección General de Ordenación y Desarrollo de los Recursos Humanos de los Organismos Autónomos y la Seguridad Social agrupados por niveles, grupo profesional y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

Numero de efectivos total

	PERSONAL FUNCIONARIO			PERSONAL LABORAL			OTRO PERSONAL		
	Mujeres	Hombres	% Mujeres	Mujeres	Hombres	% Mujeres	Mujeres	Hombres	% Mujeres
MTIN	2.684	1.781	60,32	472	364	56,46	11	6	64,71
SEPE	5.333	3.145	62,90	787	404	66,07	2	4	33,34
GISS	380	873	30,33	6	22	21,43	0	0	0,00
IMSERSO	271	169	61,59	1.612	385	80,72	387	55	87,56
IGSS	1.185	729	61,91	0	0	0,00	0	0	0,00
ISM	671	434	60,72	181	121	59,93	55	136	34,36
TGSS	7.505	4.820	61,00	348	642	35,00	0	0	0,00
FOGASA	227	171	57,00	6	9	40,00	0	0	0,00
INSHT	234	174	57,35	24	40	37,50	0	0	0,00
INSS	7.575	4.219	64,14	321	414	43,67	94	52	64,63
TOTAL	26.035	16.515	61,19	3.757	2.401	61,29	549	253	68,45

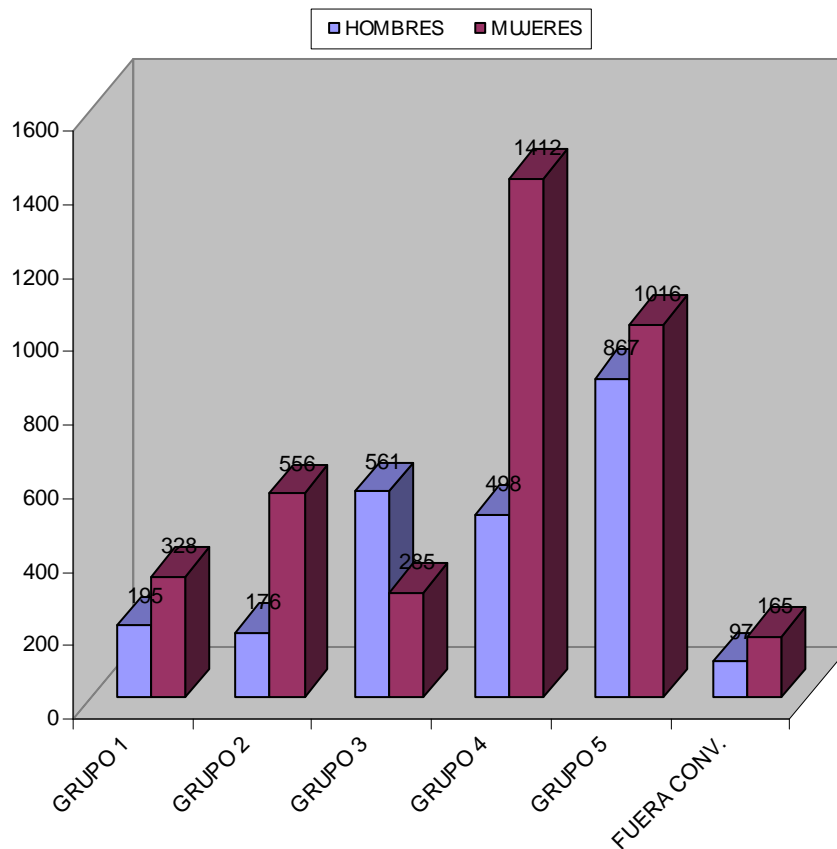
Distribución de la plantilla de personal funcionario por Niveles

Nivel	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
30	58	39,73	88	60,27	146
29	70	33,82	137	66,18	207
28	395	45,77	468	54,23	863
27	425	52,40	386	47,60	811
26	1.317	54,20	1.113	45,80	2.430
25	211	50,24	209	49,76	420
24	1.004	51,09	961	48,91	1.965
23	461	48,94	481	51,06	942
22	2.179	51,27	2.071	48,73	4.250
21	8	19,05	34	80,95	42
20	754	59,04	523	40,96	1.277
19	5	35,71	9	64,29	14
18	3.878	59,90	2.596	40,10	6.474
17	5.865	66,53	2.951	33,47	8.816
16	1.054	61,49	660	38,51	1.714
15	4.502	70,45	1.888	29,55	6.390
14	3.636	69,16	1.621	30,84	5.257
13	34	15,45	186	84,55	220
12	2	25,00	6	75,00	8
11	0	0,00	0	0,00	0
10	0	0,00	0	0,00	0

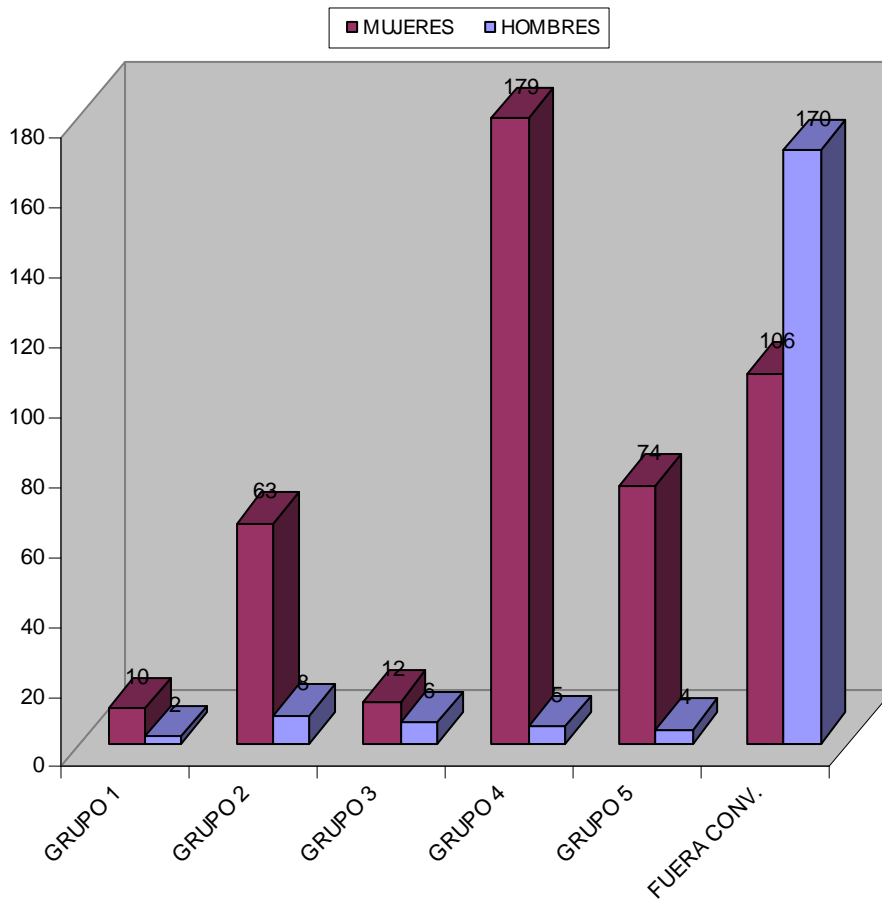


Distribución de la plantilla por Grupo Profesional

Tipo de Personal	Grupo Profesional	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
	Grupo 1	328	62,72	195	37,28	523
	Grupo 2	556	75,96	176	24,04	732
Personal	Grupo 3	285	33,69	561	66,31	846
Laboral	Grupo 4	1.412	73,93	498	26,07	1.910
	Grupo 5	1.016	53,96	867	46,04	1.883
	Fuera de convenio	165	62,98	97	37,02	262
	Eventual no funcionario	0	0,00	0	0,00	0

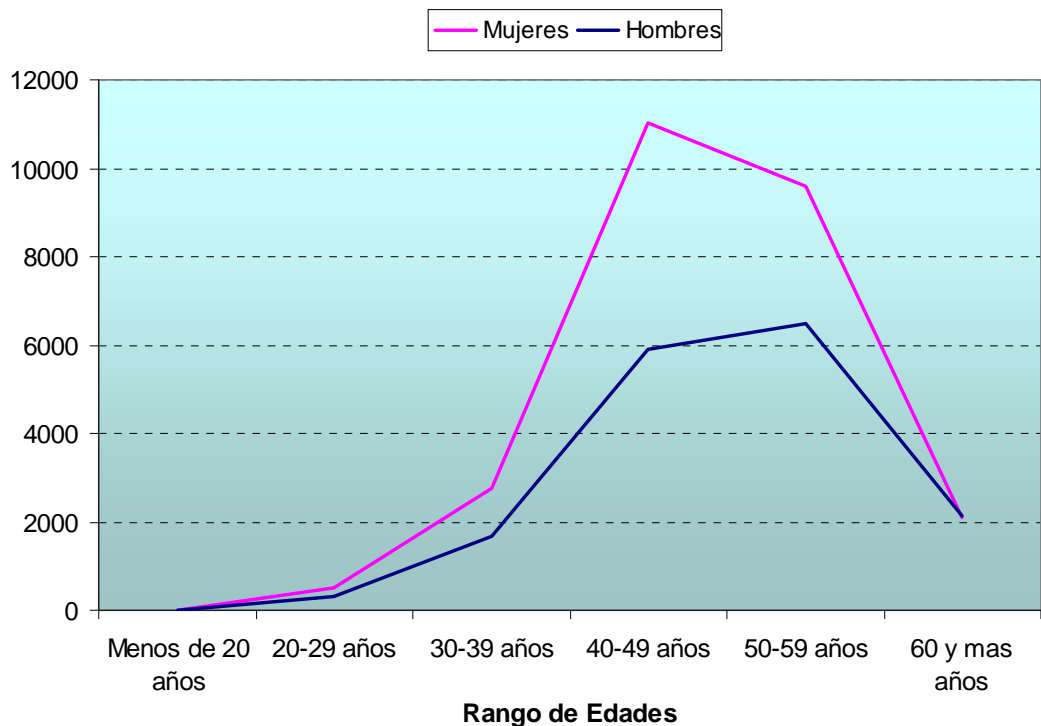


Tipo de Personal	Grupo Profesional	Mujeres	%	Hombres	%	TOTAL
	Grupo 1	10	83,33	2	16,67	12
	Grupo 2	63	88,73	8	11,27	71
Otro	Grupo 3	12	66,67	6	33,33	18
Personal	Grupo 4	179	97,28	5	2,72	184
	Grupo 5	74	94,87	4	5,13	78
	Fuera de convenio	106	38,40	170	61,60	276
	Eventual no funcionario	0	0,00	0	0,00	0

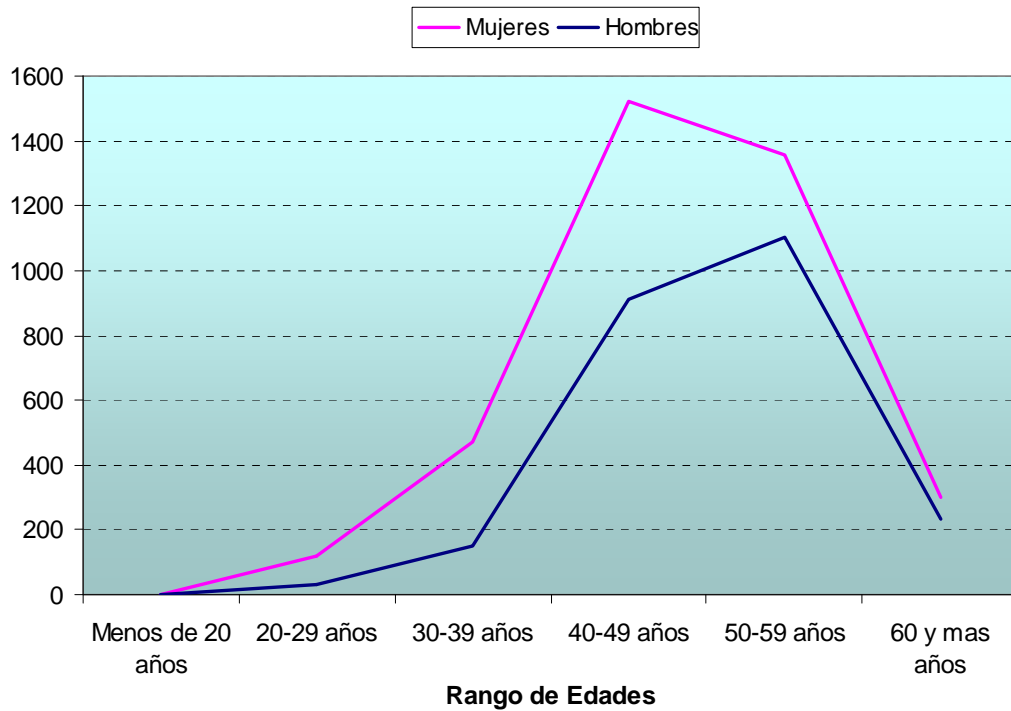


Distribución de la plantilla por edades

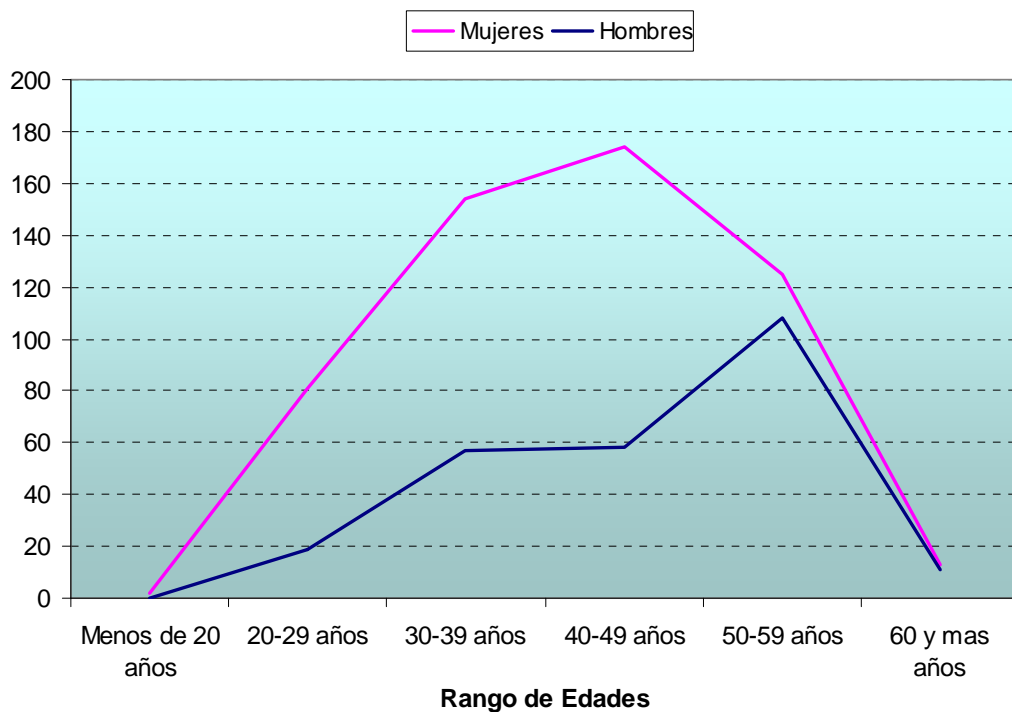
	Bandas edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Personal Funcionario	Menos de 20 años	0	0,00	0	0,00	0
	20-29 años	524	62,83	310	37,17	834
	30-39 años	2.766	62,57	1.655	37,43	4.421
	40-49 años	11.024	65,05	5.922	34,95	16.946
	50-59 años	9.611	59,77	6.470	40,23	16.081
	60 y mas años	2.116	49,56	2.154	50,44	4.270
TOTAL		26.041	61,20	16.511	38,80	42.552



	Bandas edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Personal Laboral	Menos de 20 años	0	0,00	0	0,00	0
	20-29 años	119	79,87	30	20,13	149
	30-39 años	469	75,65	151	24,35	620
	40-49 años	1.523	62,62	909	37,38	2.432
	50-59 años	1.359	55,24	1.101	44,76	2.460
	60 y mas años	299	55,99	235	44,01	534
TOTAL		3.769	60,84	2.426	39,16	6.195



	Bandas edades	Mujeres	%	Hombres	%	Total
	Menos de 20 años	2	100,00	0	0,00	2
Otro	20-29 años	81	81,00	19	19,00	100
Personal	30-39 años	154	72,99	57	27,01	211
	40-49 años	174	75,00	58	25,00	232
	50-59 años	125	53,65	108	46,35	233
	60 y mas años	13	54,17	11	45,83	24
TOTAL		549	68,45	253	31,55	802
TOTAL GENERAL		30.359	61,27	19.190	38,73	49.549



b.2) Convocatorias de pruebas selectivas.

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

	Mujeres	Hombres	Total
Miembros de tribunales de selección de personal de los Organismos Autónomos	30	33	66
Miembros de tribunales de selección de personal de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social	12	12	24

Cuerpo Subinspectores de Empleo y Seguridad Social, Orden TIN 2216/2010.

	SOLICITUDES		ADMITIDOS		APROBADOS	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Acceso Libre	340	696	334	689	14	37
Turno discapacitados	10	10	10	10		
Promoción Interna	7	12	7	12		
Totales	357	718	351	711	14	37

Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, Orden TIN 1131/2009.

	SOLICITUDES		ADMITIDOS		APROBADOS	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Acceso Libre	133	210	131	209	10	30
Turno discapacitados	3	3	3	3	1	3
Promoción Interna	40	31	40	30	11	11
Totales	176	244	174	242	22	44

Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, Orden TIN 2339/2009.

	SOLICITUDES		ADMITIDOS		APROBADOS	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Acceso Libre	152	351	148	348	4	21
Turno discapacitados	6	2	5	2	0	0
Totales	158	353	153	350	4	21

Procesos Selectivos Personal Funcionario

Orden TIN/1844/2010, de 28 de junio, por la que se convoca proceso selectivo para acceso, por el sistema de promoción interna, en el Cuerpo de Gestión de la Administración de la Seguridad Social, especialidad de Auditoría y Contabilidad.			
APROBADOS		TRIBUNALES	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
4	21	5	5
Orden TIN/1845/2010, de 29 de junio, por la que se convoca proceso selectivo para acceso, por el sistema de promoción interna, en el Cuerpo de Gestión de la Administración de la Seguridad Social			
APROBADOS		TRIBUNALES	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
25	31	4	6
Orden TIN/1843/2010, de 25 de junio, por la que se convoca proceso selectivo para acceso, por el sistema de promoción interna, en el Cuerpo Administrativo de la Administración de la Seguridad Social.			
APROBADOS		TRIBUNALES	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
25	31	4	6

Procesos Selectivos Personal Laboral

Orden TIN/3658/2009, de 16 de diciembre, por la que se convocan pruebas selectivas para proveer plazas de personal laboral fijo en el marco del proceso de consolidación de empleo temporal en la categoría de Titulado Superior de Actividades Específicas, grupo profesional 1, y en la categoría de Titulado Medio de Actividades Específicas, grupo profesional 2, en el Ministerio de Trabajo e Inmigración y sus organismos autónomos.				
	APROBADOS		TRIBUNALES	
	H	M	H	M
Titulado Superior	4	1	7	7
Titulado Medio	6	17	7	7

Orden TIN/1710/2010, de 21 de junio, por la que se convocan pruebas selectivas para proveer plazas de personal laboral de los buques «Esperanza del Mar» y «Juan de la Cosa», del Instituto Social de la Marina.			
APROBADOS		TRIBUNALES	
Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
34	5	7	7

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 y la vida familiar y personal de mujeres y hombres.

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

	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Flexibilización jornada por menores de 12 años	5	62,50	3	37,50	8
Permiso Paternidad	0	0,00	4	100,00	4
Permisos de maternidad	11	100,00	0	0,00	11
Ampliación 4 semanas permiso de lactancia	11	91,67	1	8,33	12
Reducción 50% jornada por enfermedad familiar grave	2	100,00	0	0,00	2
Acumulación permiso lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural	6	100,00	0	0,00	6
Reducción de jornada para cuidar de un hijo menor de 12 años	3	66,67	1	33,33	4
Reducción de jornada cuidado personas mayores, especial atención o discapacitados, sin actividad retribuida	1	100,00	0	0,00	1

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

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

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

El presupuesto para la Escuela de Educación Infantil para el año 2011 asciende a 275.000 € y se ha incluido en los presupuestos una previsión de 23.050 € para las actividades de la Escuela de verano y vacaciones de los hijos e hijas de los empleados/as públicos/as.

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

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

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

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

Debido a estas políticas de igualdad del Ministerio de Trabajo e Inmigración hay una gran afluencia de traslados y nuevas incorporaciones que eligen este departamento como destino, especialmente personas jóvenes, lo que ha contribuido a rejuvenecer la edad media de los empleados aquí destinados.

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

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

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

En la Dirección Provincial de Valencia se está llevando a cabo una experiencia piloto, modificándose la denominación de la Sección Provincial de Recursos Humanos, que ha pasado a llamarse Sección Provincial de Recursos Humanos e Igualdad de Género, con el fin de impulsar las medidas de conciliación y realizar el seguimiento de estadísticas que incluyan la variable de sexo en las encuestas y recogida de datos. Con ello se pretende incluir la perspectiva de género como factor de análisis y elemento de valoración en materia de personal. Esta iniciativa ha sido propuesta para su valoración en el Comité de Iniciativas de la Tesorería General de la Seguridad Social, y se encuentra en trámite.

En materia de recursos humanos, el Servicio Público de Empleo Estatal ha realizado, durante el año 2010, las siguientes acciones en materia de igualdad:

- 1.- Aprobación e implantación del protocolo de prevención y actuación de acoso psicológico en el trabajo (mobbing).
- 2.- Aprobación e implantación de protocolo de prevención y actuación frente a situaciones de violencia en el trabajo.
- 3.- Se ha implantado un sistema de Registro de situaciones de violencia en el SPEE.

En el Fondo de Garantía Salarial, por lo que se refiere a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral durante el ejercicio 2010, 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 solamente han solicitado el permiso de paternidad por nacimiento, adopción o acogida, mientras que las mujeres solicitan, no solo medidas vinculadas con la maternidad, sino también al cuidado de hijos y personas mayores.

En los concursos de méritos convocados por este organismo se incluyen en la valoración de méritos distintas medidas relacionadas con el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, procurando siempre la existencia de paridad entre hombres y mujeres en las comisiones de valoración de dichos concursos.

En materia de evaluación de riesgos laborales y salud laboral se facilitan periódicamente reconocimientos ginecológicos y urológicos.

b.4) Formación para la igualdad.

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

I) Acceso a la Función Pública.

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

En los temarios publicados de las oposiciones, convocadas por el Ministerio de Trabajo e Inmigración durante el año 2010 se han incluido los siguientes temas:

- Orden TIN/2415/2010, de 9 de septiembre, por la que se corrigen errores en la Orden TIN/2217/2010, de 2 de agosto, por la que se convocan pruebas selectivas para ingreso en el Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.
 - Tema 11. La normativa de la Unión Europea en materia social y de empleo: su eficacia interna. Principales disposiciones sociales. La armonización de legislaciones: igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres; protección

- de jóvenes y discapacitados; jornada y tiempo de trabajo; protección de los derechos de los trabajadores.
- Tema 33. El principio de igualdad de trato y no discriminación. El trabajo de las mujeres. Condiciones especiales. Jurisprudencia en materia de igualdad de trato y discriminación. Especial referencia a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de mayo.
 - Tema 37. Políticas sociales: políticas de igualdad. 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.
 - Tema 55. Los Reglamentos 883/2004 y 987/2009: estudio de sus disposiciones generales y de las normas de determinación de la legislación aplicable. Las disposiciones particulares sobre las diferentes categorías de prestaciones. Las Directivas sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de Seguridad Social. La financiación de la Seguridad Social en el ámbito de la Unión Europea.
 - Tema 62. La igualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. La conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Orden TIN/2217/2010, de 2 de agosto, por la que se convoca proceso selectivo para ingreso, por el sistema general de acceso libre y acceso por el sistema de promoción interna al Cuerpo Superior de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social.
- Tema 13. El principio de igualdad de trato y no discriminación. El trabajo de las mujeres. Condiciones especiales. Jurisprudencia en materia de igualdad de trato y discriminación.
 - Tema 30. Las declaraciones del Tratado de la Unión Europea en materia de Seguridad Social. Los Reglamentos 883/2004 y 987/2009. Estudio de sus disposiciones generales y de las normas de determinación de la legislación aplicable. Las disposiciones particulares sobre las diferentes categorías de prestaciones. Directivas sobre igualdad de trato entre hombre y mujer y la doctrina del Tribunal de Justicia.
- Orden TIN/2216/2010, de 2 de agosto, por la que se convoca proceso selectivo para ingreso, por el sistema general de acceso libre y acceso por el sistema de promoción interna, en el Cuerpo de Subinspectores de Empleo y Seguridad Social.
- Tema 18. La igualdad de género en la Administración Pública. El Plan para igualdad de género en la Administración General del Estado. Medidas para promover y favorecer la igualdad de género en el acceso al empleo y en la promoción profesional. Otros aspectos y medidas para promover el valor de igualdad. Mención a la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. La Ley 39/2006, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia.
- Orden TIN/1844/2010, de 28 de junio, por la que se convoca proceso selectivo para acceso, por el sistema de promoción interna, en el Cuerpo de Gestión de la Administración de la Seguridad Social, especialidad de Auditoría y Contabilidad.

- Tema 14. El Principio de igualdad de género: la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades. Su tratamiento en el Derecho Comunitario y en la Constitución Española. La Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres: objeto y ámbito de aplicación. El principio de igualdad y la tutela contra la discriminación. Políticas públicas para la igualdad: principios generales. La acción administrativa para la igualdad.
- Orden TIN/1845/2010, de 29 de junio, por la que se convoca proceso selectivo para acceso, por el sistema de promoción interna, en el 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 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Orden TIN/1843/2010, de 25 de junio, por la que se convoca proceso selectivo para acceso, por el sistema de promoción interna, en el 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.
- Orden TIN/3658/2009, de 16 de diciembre, por la que se convocan pruebas selectivas para proveer plazas de personal laboral fijo en el marco del proceso de consolidación de empleo temporal en la categoría de Titulado Superior de Actividades Específicas, grupo profesional 1, y en la categoría de Titulado Medio de Actividades Específicas, grupo profesional 2, en el Ministerio de Trabajo e Inmigración y sus organismos autónomos.
 - Políticas de igualdad de género. Políticas de violencia de género. Normativa vigente.
- Orden TIN/1710/2010, de 21 de junio, por la que se convocan pruebas selectivas para proveer plazas de personal laboral de los buques «Esperanza del Mar» y «Juan de la Cosa», del Instituto Social de la Marina.
 - Políticas de igualdad de género. Políticas de violencia de género. Normativa vigente.

II) Formación Continua:

CURSOS DE FORMACIÓN RECIBIDOS - DISTRIBUCION POR GRUPOS

Denominación de Cursos	Grupo	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total
Cursos directivos y predirectivos	A1/G1	342	46,91	387	53,09	729
	A2/G2	301	48,16	324	51,84	625
Acciones formativas de materias generales o equivalentes	A1/G1	1.353	42,83	1.806	57,17	3.159
	A2/G2	2.048	52,31	1.867	47,69	3.915
	C1/G3	5.243	50,19	5.203	49,81	10.446
	C2/G4	6.754	57,10	5.074	42,90	11.828
	E/G5	528	53,55	458	46,45	986
Acciones formativas en tecnologías de la información	A1/G1	470	45,15	571	54,85	1.041
	A2/G2	1.009	43,05	1.335	56,95	2.344
	C1/G3	2.883	46,02	3.382	53,98	6.265
	C2/G4	3.589	54,09	3.046	45,91	6.635
	E/G5	284	52,79	254	47,21	538
Idiomas	A1/G1	180	60,40	118	39,60	298
	A2/G2	138	49,11	143	50,89	281
	C1/G3	210	55,41	169	44,59	379
	C2/G4	166	65,87	86	34,13	252
	E/G5	14	58,33	10	41,67	24

Denominación de Cursos	Grupo	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Total
Acciones formativas en materia de igualdad, conciliación y no discriminación	A1/G1	34	72,34	13	27,66	47
	A2/G2	33	64,71	18	35,29	51
	C1/G3	91	62,33	55	37,67	146
	C2/G4	67	48,20	72	51,80	139
	E/G5	13	54,17	11	45,83	24
Cursos de promoción	A1/G1	2	40,00	3	60,00	5
	A2/G2	21	91,30	2	8,70	23
	C1/G3	371	60,03	247	39,97	618
	C2/G4	835	61,08	532	38,92	1.367
	E/G5	132	49,25	136	50,75	268
TOTAL		27.111	51,71	25.322	48,29	52.433

(1)¹

En todas las áreas con competencia en convocatoria de cursos se han impartido durante el año 2010 cursos de formación en materia de igualdad de género.

En el Ministerio han tenido lugar dos convocatorias de acciones formativas en materia de igualdad, conciliación y no discriminación, el curso titulado "La igualdad de género" que tuvo lugar entre el 19 y el 23 de abril de 2010 al que asistieron 10 alumnos, 5 mujeres y 5 hombres. Y una segunda edición celebrada desde el 17 al 21 de mayo de 2010 que contó con 14 alumnos, siendo 6 mujeres y 8 de ellos hombres.

La Delegación del Gobierno para la Violencia de Género ofertó a nuestro departamento un módulo formativo online sobre Igualdad, Violencia de Género y Trata, dirigido a las unidades de la Administración General del Estado en el exterior, asignando 20 plazas.

Desde la Subdirección General de Relaciones Internacionales Sociolaborales se remitió esta información a las Consejerías y Secciones seleccionadas en función de los criterios de priorización diseñados por la citada Delegación del Gobierno (países con mayor volumen de emigración española, países con mayor número de inmigración en España y países de origen de víctimas de trata: Alemania, Argentina, Brasil, Bélgica, Ecuador, Estados Unidos,

¹ Dentro de estos datos referentes a los cursos de formación recibidos por el personal del departamento no han podido incluirse los referidos al Servicio Público de Empleo Estatal, al no estar desagregada, en función del grupo de pertenencia, la información proporcionada por el citado Organismo.

Francia, Suiza, Italia, Marruecos México, Perú, Portugal, Reino Unido, Ucrania, Uruguay, Venezuela, Colombia, Países Bajos, Republica Dominicana, Rumania, Polonia y Cuba).

El Instituto Nacional de la Seguridad Social, de acuerdo con su Plan de Formación 2010-2012, promovió en 2010 la realización de seis cursos presenciales sobre la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, así como la impartición de un curso “on-line” sobre igualdad de oportunidades 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.

Con estos cursos se formó a 75 alumnos presenciales y 110 en la modalidad “on-line” de distintas Direcciones Provinciales y de los Servicios Centrales del Instituto Nacional de la Seguridad Social. Fueron impartidos por un monitor interno adscrito a una Dirección Provincial y cinco monitoras correspondientes a otros Organismos y a la Fundación Mujeres. Las horas lectivas totales fueron 73 en la modalidad presencial y 30 en la modalidad “on-line”.

Asimismo se celebró en los Servicios Centrales del Instituto Nacional de la Seguridad Social un curso sobre protección y recursos contra la violencia de género impartido por una monitora de la Unidad contra la Violencia de Género de la Delegación del Gobierno en Madrid, para 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 celebró un curso específico de 20 horas de duración sobre igualdad y violencia de género entre el 6 y el 9 de abril de 2010. Dicho curso, ofertado a todo el personal de la entidad, persiguió dos objetivos fundamentales: en primer lugar, dar a conocer el marco normativo de referencia sobre igualdad y violencia de género existente en nuestro país (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género); y, en segundo lugar, concienciar a los asistentes de la necesidad de conocer y aplicar la normativa existente para conseguir la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el ámbito personal, laboral y social.

La impartición del curso ha estado a cargo de dos letradas del Consejo General del Poder Judicial, una de ellas perteneciente al Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género y un psicólogo forense del Tribunal de Justicia de Madrid especializado en temas de violencia de género.

Además del curso referido se ha introducido un módulo transversal en todas las acciones formativas desarrolladas en el ámbito de las emociones destinado a trabajar la importancia de la independencia emocional y de una autoestima fuerte para prevenir el maltrato y la violencia de género.

Ambas actuaciones han tenido una gran acogida entre el personal de la entidad, reflejada en la alta demanda registrada en los cursos referidos así como en la importante valoración concedida a los mismos.

La Tesorería General de la Seguridad Social ha incluido en su Plan de Formación 2009-2011, y en los cursos selectivos para los cuerpos superiores de la Administración de la

Seguridad Social, cursos destinados a concienciar sobre igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. Durante 2010 se han celebrado siete cursos:

- 1.- "Igualdad de género", 2 ediciones de 15 horas cada una y han asistido un total de 42 alumnos
- 2.- "Igualdad efectiva entre mujeres y hombres" 4 ediciones de 10 horas cada una y han asistido un total de 63 alumnos
- 3.- "Igualdad y violencia de género", 1 edición de 15 y han asistido un total de 11 alumnos

En el Servicio Público de Empleo Estatal durante el año 2010 se han impartido los siguientes cursos:

- 1.- "Igualdad de oportunidades y derecho a conciliar", 3 ediciones de 25 horas cada una y han asistido un total de 50 alumnos.
- 2.- "Igualdad y violencia de género" 4 ediciones de 20 horas cada una y han asistido un total de 68 alumnos.
- 3.- "Prevención de riesgos psicosociales", 6 ediciones de 20 horas cada una y han asistido un total de 96 alumnos.
- 4.- "Tratamiento de la violencia en el centro de trabajo" (on-line) de 5 horas de duración con un total de 1.166 alumnos.

Además se han realizado 19 sesiones de las jornadas de sensibilización "Igualdad y violencia de género", de 5 horas cada una a las que han asistido un total de 303 alumnos.

En los Planes de Formación del Fondo de Garantía Salarial se vienen incluyendo acciones formativas destinadas a sensibilizar y formar en materia de igualdad de género.

Del 5 al 7 de julio de 2010, se realizó un curso sobre la "Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres", con una inversión de 8.925,00 euros, y con el objetivo de sensibilizar al personal de Organismo de la importancia de las políticas de igualdad. Asistieron 14 personas (11 mujeres y 3 hombres).

En el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo tuvo lugar durante el año 2010 un curso bajo el título "Agente de igualdad para organizaciones empresariales" en modalidad on-line, a él únicamente asistió una persona por ser un curso de formación interna.

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.

La Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo en la disposición adicional undécima, relativa a la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo modifica el Estatuto de los Trabajadores para garantizar en mayor medida la ausencia de discriminación en el empleo en general (artículo 17) y en particular en el sistema de clasificación profesional (artículo 22.4), en la promoción y formación profesional en el trabajo (artículo 23.2) y en los ascensos (artículo 24.2).

Otra modificación importante de esta Ley, es la relativa a los contratos formativos, modificando la regulación que de estos contratos hace el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores. Concretamente se incluye que, tanto en el contrato en prácticas como en el contrato para la formación, las situaciones de riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato. Asimismo en el apartado 3 de este artículo se especifica que en la negociación colectiva se fijarán criterios y procedimientos tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres vinculados a la empresa mediante contratos formativos.

Por otro lado, respecto al contrato para el fomento de la contratación indefinida, regulado en la disposición adicional primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, también es modificado por la Ley 35/2010 ampliando los supuestos en los que puede concertarse este contrato, entre los que se incluyen a las mujeres desempleadas cuando se contraten para prestar servicios en profesiones u ocupaciones con menor índice de empleo femenino; mujeres en los dos años inmediatamente posteriores a la fecha del parto o de la adopción o acogimiento de menores; mujeres desempleadas que se reincorporen al mercado de trabajo tras un período de inactividad laboral de cinco años; mujeres desempleadas víctimas de violencia de género y de trata de seres humanos.

En cuanto a las bonificaciones de cuotas por la contratación indefinida, la Ley 35/2010 ha modificado y derogado parte de la regulación existente en la Ley 43/2006, de tal forma que ahora las mujeres dejan de ser un colectivo específico de Programa de Fomento del Empleo (que, hasta el 31 de diciembre del 2011, únicamente está integrado por los desempleados entre 16 y 30 años, desempleados mayores de 45 años y determinadas transformaciones en indefinidos), convirtiéndose, sin embargo, en una circunstancia que incrementa la cuantía de la bonificación. Por otro lado, la bonificación que se aplican las empresas por la transformación en indefinidos de los contratos formativos, de relevo y de sustitución por la edad de jubilación se incentivan en mayor cuantía cuando se trata de mujeres.

Por último, el artículo 17 de la Ley 35/2010 modifica la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, entre otros, el artículo 11 donde se especifica que los trabajadores cedidos tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.

Por otro lado 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 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.

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. Se inició en el 2005 y se reafirmó con el Estatuto del Trabajo Autónomo, y a 31 de diciembre de 2010, y en un momento de crisis económica como el actual, se benefician 196.484 trabajadores autónomos, de los cuales 91.978 son hombres, y 104.506 mujeres.

La Orden TIN/687/2010, de 12 de marzo, por la que se distribuyen territorialmente para el ejercicio económico 2010, para su gestión por las Comunidades Autónomas con competencias asumidas, subvenciones del ámbito laboral financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado, establece en el artículo 9 (Igualdad efectiva entre hombres y mujeres) que los programas que se contemplan en la citada Orden tendrán como uno de sus objetivos prioritarios aumentar la participación de las mujeres en le mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, indicando que se mejorará la empleabilidad y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando a tal efecto su nivel formativo y adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo.

En lo que respecta a los programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres, la Dirección General de la Ciudadanía Española en el Exterior también concede subvenciones para fomentar la inserción laboral de las mujeres españolas residentes en el exterior a través del Programa de Mujeres potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad al mercado de trabajo.

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

Según el artículo 2.1 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, serán objeto de inscripción en los registros de convenios y acuerdos colectivos de trabajo de las autoridades laborales competentes “los acuerdos sectoriales que establezcan los términos y condiciones que han de seguir los planes de igualdad en las empresas, los acuerdos que aprueben planes de igualdad en las empresas afectadas por la negociación colectiva sectorial, así como los acuerdos que aprueben planes de igualdad derivados del convenio colectivo de empresa”.

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

La Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en colaboración con las Comunidades Autónomas y en interlocución con los Agentes Sociales ha puesto en marcha un Plan de Actuación 2008-2010 para la vigilancia en las empresas de la igualdad efectiva entre

hombres y mujeres. La actuación consiste en una campaña específica de control para verificar el cumplimiento de la normativa de igualdad y detectar los posibles incumplimientos de las obligaciones empresariales en este ámbito, salvaguardando, así, el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, regulado en el Título IV de la Ley 3/2007.

Este plan implica, la realización de inspecciones en empresas de todo tipo entre 2008 y 2010. En 2010 se llevaron a cabo 6488 actuaciones de comprobación de las cuales 1600 se referían a situaciones de discriminación por razón de sexo, 577 por acoso sexual, 1173 comprobación de Planes de Igualdad, 320 por acoso discriminatorio por razón de sexo, 771 por incumplimiento de los derechos sobre conciliación, 434 por discriminación en la negociación colectiva, 1.063 en relación con la protección de los derechos relativos a la maternidad y lactancia, y 550 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 151 actas de infracción, cuyas cifras más importantes se han referido a la normativa sobre prevención de riesgos derivados de la maternidad, los planes de igualdad y la discriminación por razón de sexo.

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

El objetivo del Plan 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 2010, que finalizó el 31 de diciembre, ha superado sobradamente la cifra de 4.000 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.4) Campaña relativa a discriminación salarial por razón de género.

Por otra parte, dentro del citado Plan de actuaciones, el Ministerio de Trabajo e Inmigración, 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. Los sectores afectados son la hostelería, entidades financieras, comercio, industria textil, siderometalurgia y limpieza (de todos los tamaños).

La campaña se ha realizado a 331 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 Trabajo e Inmigración para articular actuaciones en materia de discriminación salarial entre mujeres y hombres ha sido el establecimiento de protocolos de actuación con la Secretaría de Estado de Igualdad, para actuar en contra de las irregularidades de contratación en los sectores de mayor ocupación femenina.

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

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

La disposición adicional decimotercera de la Ley Orgánica 3/2007, modificaba la Ley de Procedimiento Laboral introduciendo el apartado d) al artículo 146. Para dar cumplimiento a esta modificación se va a proceder a reformar el Real Decreto 928/1998, 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 reglamentariamente el procedimiento de oficio contenido 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, de 22 de marzo, 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. Por tanto, también se va a modificar el citado Real Decreto 928/98, 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).

Ambas modificaciones del Real Decreto 928/1998 se van 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, se señalan las previsiones para el año 2011. Hay que indicar que se encuentra en elaboración por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y las Autoridades Laborales de las Comunidades Autónomas la planificación de la actividad preventiva para este año

2011 y sucesivos, existiendo un acuerdo hasta el momento en relación con los siguientes aspectos:

1. Que las actuaciones de la Inspección de Trabajo en materia de igualdad pasen a formar parte de un Área de Actuación Permanente dentro de las actividades de la primera, es decir deje de tratarse de planes de actuación o campañas temporales, y forme parte de la programación anual con carácter estable, sin perjuicio de que dentro de la misma pueda planificarse campañas sobre áreas o materias concretas en base a las necesidades que puedan surgir.
2. Junto con la actividad rogada (denuncias, petición de informes de Juzgados y Tribunales o de Administraciones Públicas) se mantenga de manera permanente una actividad programada, estableciendo criterios de selección de las empresas a inspeccionar, pasando de actuaciones generalizadas y aleatorias a otras más reducidas en número pero más selectivas, realizadas en base a informaciones previas que permitan actuar en empresas con indicios de irregularidades.
3. La actividad planificada se debe centrar en el control de los planes de igualdad, con comprobación de su contenido y, en un determinado número de empresas, seguimiento de su implantación y ejecución de las medidas programadas en el mismo a lo largo de un determinado período de tiempo. También se mantendrán las actuaciones dirigidas al control de situaciones discriminatorias por razón de sexo, en particular la campaña por discriminación salarial. Se desarrollarán también las actuaciones relativas a las situaciones de acoso discriminatorio por razón de sexo. Y por último, se van a realizar actuaciones inspectoras en materia de prevención de riesgos laborales con un enfoque de género, dirigidas fundamentalmente a aquellas empresas con actividades en las que se den agentes que puedan poner en riesgo la maternidad o la lactancia de las trabajadoras.

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

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

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

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

A partir de 2010 se han introducido, adaptaciones en el procedimiento de reconocimiento de las prestaciones por maternidad y paternidad, mediante la incorporación de nuevas precisiones en el mecanismo de resolución provisional (Ley 26/2009, de 23 de diciembre,

de Presupuestos Generales del Estado 2010). Con ellas se incide en los instrumentos establecidos en 2009 para agilizar el trámite y reconocimiento de ambas prestaciones, que persiguen el reconocimiento en el más breve plazo posible de estos subsidios, que, dada su condición de prestaciones sustitutivas de salarios, han de percibirse con la máxima celeridad, evitando que exista solución de continuidad entre el cese en la percepción de las retribuciones como consecuencia del disfrute de los correspondientes descansos y el abono del subsidio. Estas medidas benefician directamente a las mujeres trabajadoras, principales destinatarias de la mencionada cobertura, y refuerzan los instrumentos al servicio de una más adecuada conciliación de la vida familiar y laboral, dentro de un contexto de más equilibrado reparto de las obligaciones familiares.

Los datos del ejercicio 2010 referidos a estas prestaciones son los siguientes:

	Gasto (de acuerdo con la previsión de liquidación)	Prestaciones reconocidas
Maternidad:	1.822,19 millones de €	332.557
Paternidad	226,55 millones de €	275.637

El tiempo de gestión (índice de pendencia acumulado a diciembre de 2010) está en 2,23 días para la prestación por maternidad, y en 1,95 para la de paternidad.

Se ha regulado también 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/25/2010, de 12 de enero).

Se ha mantenido 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 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado 2010). Dicho incentivo también se contempla en 2011 (Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado 2011). El importe de las reducciones aplicadas durante 2010 asciende a 94.218,35 euros.

Se ha regulado la forma de cotizar en los supuestos de suspensión por violencia de género, con lo que queda claramente especificada la forma de actuar en una materia especialmente sensible para garantizar los derechos de las trabajadoras afectadas (Orden TIN/25/2010, de 12 de enero).

Se ha aumentado de 3 a 5 años el umbral de edad máxima que permite obtener una cuantía superior (500 euros anuales) en el caso de la asignación familiar por hijo o menor acogido a cargo no afectado por discapacidad, lo que ha permitido durante dicho ejercicio

contar con una ayuda adicional para hacer frente al mayor nivel de gasto que origina el cuidado de los hijos, tarea en la que tradicionalmente se implican más las mujeres (Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado 2010).

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, de Presupuestos Generales del Estado 2011).

Así la disposición final vigésima segunda de la Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el 2011 ha modificado el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores para introducir un nuevo supuesto de reducción de jornada de trabajo, al que tienen derecho los trabajadores, hombres o mujeres, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

La reducción debe ser como mínimo la mitad de la duración de la jornada de trabajo, pudiendo establecerse por convenio colectivo las condiciones y supuestos en los que dicha reducción puede acumularse en jornadas completas.

Durante esta reducción de jornada el salario se disminuye proporcionalmente a la jornada reducida, pero, a cambio, el trabajador o trabajadora podrá tener derecho a una prestación económica de la Seguridad Social (en estos momentos se encuentra en proceso de elaboración el desarrollo reglamentario necesario de esta prestación económica).

Durante 2010, 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 771.412.388,08 euros.

Por otro lado, la disposición final decimotercera de la Ley 39/2010, ha modificado la Ley 9/2009, de 6 de octubre, para retrasar la fecha en la que entrará en vigor la duración de cuatro semanas del permiso de paternidad, que será el 1 de enero de 2012.

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 protege el cese de actividad de las trabajadoras autónomas víctimas de violencia de género, al recoger el cese, temporal o definitivo, por esa causa como situación legal de cese de actividad, así como por divorcio o acuerdo de separación matrimonial, mediante la correspondiente resolución judicial en los supuestos en que el autónomo divorciado o separado ejerciera funciones de ayuda familiar en el negocio de su excónyuge o de la personas de la que se ha separado, en función de las cuales estaba incluido en el correspondiente régimen de la Seguridad Social y que dejan de ejercerse a causa de la ruptura o separación matrimonial.

Promueve la conciliación de la vida laboral y familiar al dar un tratamiento favorable a las prestaciones de maternidad y paternidad en relación con la prestación por cese de

actividad, permitiendo que en las situaciones concurrentes se perciban aquellas por su importe y, sin que su duración se descuente de la prestación por cese de actividad, de forma que una vez finalicen esas prestaciones de maternidad y paternidad, la prestación por cese de actividad también se pueda percibir íntegra.

Lo anterior también resulta de aplicación, con los requisitos que establece la referida Ley, para los socios trabajadores de las cooperativas de trabajo asociado que hayan optado por su encuadramiento en el Régimen Especial de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos o en el Régimen Especial de los Trabajadores del Mar y tengan concertada la cobertura por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

b.6) Medidas con incidencia en materia de desarrollo rural.

Se han mantenido durante 2010 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. 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 2010 a familiares de titulares de explotaciones agrarias asciende a 636.191,83 euros.

Se ha seguido avanzando en 2010 (Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado 2010, y Orden TIN/25/2010, de 12 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 repercutirá favorablemente en la incorporación de las mujeres en la actividad agraria y en la mejora de sus condiciones. La adecuación señalada ha tenido continuidad para 2011 (Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado 2011).

b.7) Otras medidas en materia de protección social con incidencia en el principio de igualdad.

Se ha contemplado 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, lo que, teniendo en cuenta el alto nivel de feminización que se da en ese sector de actividad, pone de manifiesto el importante incremento de las garantías sociales que la medida va a suponer para un amplio colectivo de mujeres y su repercusión en el reforzamiento del principio de igualdad de trato entre sexos (Ley 39/2010, de 22 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado 2011).

Con datos a diciembre de 2010, del número total de afiliados al Régimen Especial de Empleados de Hogar, 272.450 (un 93,22 %) eran mujeres.

Se ha prestado durante 2010 especial atención a las pensiones de viudedad, que tienen como principales beneficiarios a las mujeres, por lo que 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, se han incrementado las pensiones mínimas de viudedad por encima de la revalorización general (Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado 2010, y Real Decreto 2007/2009, de 23 de diciembre). Pese al contexto de crisis, las pensiones mínimas también han sido objeto de revalorización para 2011 (Ley 39/2010, de 22 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado 2011, y Real Decreto 1794/2010, de 30 de diciembre).
- Se ha atemperado transitoriamente en determinados casos el requisito de haber sido beneficiario de pensión compensatoria en los supuestos de separación o divorcio, a efectos del acceso a la pensión de viudedad, requisito que en ningún caso se exigirá a las mujeres víctimas de violencia de género (Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado 2010).

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

En virtud del artículo 10.2.c) del Real Decreto 1129/2008 por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo e Inmigración, a la Subdirección General de Relaciones Internacionales Sociolaborales le corresponde "la coordinación de las Consejerías del Ministerio de Trabajo e Inmigración en el exterior en materias de la competencia del Departamento". Durante el pasado año 2010, las Consejerías de Trabajo e Inmigración del Departamento en el exterior y la Subdirección General de Relaciones Internacionales Sociolaborales han llevado a cabo las siguientes actuaciones relativas a la igualdad de trato entre mujeres y hombres.

La Subdirección General de Relaciones Internacionales Sociolaborales 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 Trabajo e Inmigración 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 2010 se publicaron los siguientes artículos:

Alemania:

- La igualdad en la empresa privada.
- Financiación de las casas de acogida para mujeres víctimas de violencia de género.

- Medidas para afrontar la crisis y la igualdad de género.
- Debate sobre imposición de una cuota por sexos en las empresas privadas.

Estados Unidos:

- Mujer y empleos verdes.

Francia:

- Situación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo al principio de la vida activa.

Italia:

- Mujer e igualdad de oportunidades en el trabajo.
- Normativa sobre igualdad en el trabajo.
- La madre trabajadora.

Países Bajos:

- La brecha salarial entre hombres y mujeres disminuye lentamente.

Ucrania:

- Situación de la mujer en Ucrania.

Por otra parte, esta Subdirección coordina la información web del Observatorio Sociolaboral (<http://www.mtin.es/es/mundo/index.htm>), 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 puede encontrar referencia a la legislación de los citados países en los ámbitos de la igualdad y de la violencia de género.

La Dirección General de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y de la Responsabilidad Social de las Empresas publica en su página web las noticias que, dentro de las materias de su competencia, tienen especial incidencia en el colectivo de mujeres. Puede consultarse el siguiente Link referido:

http://www.mtin.es/es/sec_trabajo/autonomos/index.htm

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.

La Dirección General de la Ciudadanía Española en el Exterior 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.

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 de la 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 2010 se establecen como prioritarias, entre otras:

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

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

- a) Apoyo al acceso normalizado de las mujeres inmigrantes a programas dirigidos a población en general y a programas específicos para mujeres.
- b) Actuaciones dirigidas a facilitar la integración social de las mujeres inmigrantes que se encuentren en una situación de especial vulnerabilidad, en especial víctimas de

violencia de género, mujeres prostituidas, y víctimas de la trata de personas con fines de explotación sexual.

- c) Formación de profesionales de servicios de atención a inmigrantes incorporando la perspectiva de género.
- d) Transferencia de conocimientos y buenas prácticas.

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

El presupuesto total del Fondo de Apoyo en 2010 ha sido de 147.989.828,67 euros. De estos, corresponden al Eje Mujer 1.331.117,55 euros, de los que 408.832 euros han sido cofinanciados por el Ministerio de Trabajo e Inmigración.

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

La Dirección General de Integración de los Inmigrantes, en colaboración con la Delegación Especial del Gobierno para la Violencia de Género, ha participado en la elaboración del Plan de Atención y Prevención de la Violencia de Género en Población Extranjera Inmigrante 2009-2012, 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 2007-2010.

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 Trabajo e Inmigración a estas actividades ha sido de 777.410 €

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:
 - Prevención de la violencia contra las mujeres y sus hijos e hijas. América - España, solidaridad y cooperación–AESCO.
 - 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.

- 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.
 - Detección y atención psicosocial precoz de la violencia doméstica contra mujeres inmigrantes. Asociación salud y familia.
 - 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.
- 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, Asturias, Canarias, Castilla la Mancha, Ceuta, y Melilla 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 Comunidades Autónomas, medida que en 2010 ha contemplado actuaciones por un presupuesto, por parte del Ministerio de Trabajo e Inmigración, de un total de 182.410€.
 - 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 ONGs, al personal de los Centros de Estancia Temporal de Inmigrantes y Centros de Acogida, así como la mejora en la coordinación con la Delegación Especial del Gobierno para la Violencia de Género con el fin de dar un impulso a la realización de las medidas contempladas en el Plan Integral.

3.- Observatorio Español del Racismo y la Xenofobia.

Dependiente de la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración, adscrito a la Dirección General de Integración de los Inmigrantes, en el marco de sus competencias en materia de promoción de políticas de igualdad de trato y no discriminación por el origen racial o étnico, con funciones de estudio y análisis, y con capacidad de elevar propuestas de actuación, en materia de lucha contra el racismo y la xenofobia, el Observatorio 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 2010, ha contemplado entre sus actuaciones líneas de trabajo específicamente orientadas a la igualdad entre mujeres y hombres:

- Centro de Recursos Antidiscriminación (CREADI), del Observatorio Español contra el Racismo y la Xenofobia:

El CREADI es un instrumento de información y análisis de recursos y servicios que proporciona información sobre servicios de asesoramiento, información, acompañamiento y mediación en todos los ámbitos de discriminación: origen racial o étnico discapacidad, orientación sexual, edad, creencias religiosas, y género. Se facilita el acercamiento tanto a la documentación como a los servicios disponibles en el ámbito local y autonómico.

- Proyecto ESCI III (enmarcado en el Programa Comunitario para el empleo y la solidaridad social Progress 2007-2013):

Apoyo, seguimiento y tutoría en el diseño e implementación de Planes Locales de Sensibilización. Contempla la perspectiva de género en la sensibilización para la igualdad de trato y la no discriminación con un artículo específico sobre este tema. Asimismo se han valorado varios proyectos que trabajan directamente la perspectiva de género.

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 Igualdad ha trabajado durante 2010, entre otras cuestiones, en la elaboración de un nuevo sistema de indicadores de igualdad.

La Dirección General de Integración de los Inmigrantes participa, en representación del Ministerio de Trabajo e Inmigración, 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 Integral de Lucha contra la Trata de Seres Humanos con fines de explotación sexual.

b.2) Dirección General de Ciudadanía Española en el Exterior.

Las actuaciones de la Dirección General de Ciudadanía Española en el Exterior han sido las siguientes:

Mantenimiento de la Comisión de Jóvenes y Mujeres en el seno del Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior.

Se destacan, en particular, algunas actuaciones en materia de igualdad entre mujeres y hombres que realizó la Consejería en Alemania durante el año 2010.

1.- Campaña informativa contra la Violencia de Género.

Se trata de un programa de sesiones informativas acerca de los derechos en la legislación alemana y los medios para ejercerlos en las distintas instancias penales, policiales, civiles y de asistencia social. En ellas se exponen los derechos de la Ley Alemana de Protección contra la Violencia, los planes de actuación federales y regionales y los recursos de asesoría y protección en cada Estado federado (Land) de Alemania.

Además, la Consejería realiza la traducción simultánea, se difunde material informativo y se ofrece un servicio de cuidado infantil que facilita la asistencia de personas con responsabilidades familiares. Los materiales de las distintas sesiones se difunden posteriormente en la página web de la Consejería. Hasta la fecha se han realizado sesiones en Berlín, Francfort, Hannover, Hamburgo y Dusseldorf. La planificación y organización corre a cargo de la Secretaría General en colaboración con entidades públicas y privadas alemanas, y se financian a través del programa de Mujeres de la Dirección General de Ciudadanía Exterior.

2.- Otras actuaciones.

- Recopilación y distribución de materiales sobre violencia de género (folletos, trípticos, manuales, estudios...). Esta documentación es especialmente útil para asesores/as sociolaborales y trabajadores/as sociales de la Consejería y Secciones de Trabajo y de los Consulados en Alemania, así como para las asociaciones de españoles/as.
- Traducción al español de la guía "Sus derechos contra la violencia doméstica". Elaborada por una entidad especializada alemana, esta guía expone de forma didáctica pero a la vez muy precisa como se desarrollan las distintas vías de actuación policial, penal y civil de acuerdo con la normativa alemana. La publicación se dirige particularmente a mujeres migrantes víctimas de violencia, en este caso de habla hispana.
- Participación en el Grupo de Trabajo sobre Violencia de Género coordinado por el Ministerio Federal de Mujeres alemán. En el se diseñó entre otras una propuesta de teléfono único para asistencia a víctimas, a partir del modelo del 016 español, propuesta que fue adoptada como uno de los compromisos del programa del Gobierno alemán presentado en noviembre de 2009.
- Co-organización de una presentación y debate en la Embajada sobre el desarrollo de la Ley de Igualdad española, para lo cual se trajo a Berlín una representante del Ministerio de Igualdad de España. La sesión, dirigida a juristas y mujeres empresarias y profesionales se celebró en la Embajada de España en Berlín. Además

del Ministerio de Igualdad y la Consejería, participaron la Red internacional European Women's Management Development, la Federación Alemana de Mujeres Juristas y el Consejo de la Mujer de Berlín.

b.3) Secretaría de Estado de Empleo.

Conforme a los datos proporcionados por la Secretaría de Estado de Empleo en la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (UAFSE), en lo que respecta a la actividad de la Autoridad de Gestión, la aplicación del fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las intervenciones de los Fondos Estructurales de cara al 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.

Desde el inicio de la programación y a lo largo de la demás fases de gestión de los Fondos la participación de los Organismos de Igualdad (Instituto de la Mujer a nivel nacional y Organismos de Igualdad en sus respectivas Comunidades Autónomas) ha contribuido a una mayor sensibilización y difusión de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las intervenciones del FSE para el periodo 2007-2013.

Para mejorar y profundizar en la implementación del principio de igualdad de género, la UAFSE ha iniciado desde 2007 un proceso interno que tiene como objetivo principal asegurar que en los procedimientos de las áreas de gestión y control y pagos se atiende correctamente a la implementación de las disposiciones del Reglamento 1828/2006 que hacen referencia a la igualdad de género. Para articular el proceso interno se han creado 2 grupos:

1. El Grupo Estratégico de Igualdad de Género 2007-2013.
2. El Grupo Técnico de Igualdad de Género 2007-2013.

Durante el año 2010, la labor de estos grupos se ha articulado principalmente en torno a los siguientes ejes:

- Aportaciones para la integración de la perspectiva de género en informes, en consultas relacionadas con la perspectiva de género y los Fondos Estructurales, en publicaciones, en evaluaciones, etc.
- Participación de la UAFSE en redes relacionadas con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, tanto nacionales (Red de Políticas de Igualdad entre mujeres y hombres en los Fondos Estructurales y Fondo de Cohesión) como transnacionales (Red Europea de Mainstreaming de Género).
- Participación de la UAFSE en redes, grupos de trabajo, etc. no relacionados directamente con la Igualdad de Oportunidades (Grupo ad hoc sobre el futuro del FSE, en el que se ha procurado introducir la perspectiva de género en las materias tratadas en su seno; Sesión del Comité de Empleo y Asuntos Sociales del Parlamento Europeo en donde se hacía hincapié en la aplicación transversal de la perspectiva de género como una de las señas de identidad del FSE).
- Difusión de informaciones relacionadas con la perspectiva de género.

7.- SEGUIMIENTO DE LA
IMPLANTACION DE LA LEY
ORGÁNICA 3/2007.
EL INFORME PERIÓDICO.

7.- SEGUIMIENTO DE LA IMPLANTACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA 3/2007. EL INFORME PERIÓDICO.

Se establece en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres un sistema de seguimiento de la aplicación de la Ley, que es el Informe Periódico.

a) Normativa aplicable.

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

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

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

El artículo 6 de dicho Real Decreto establece que la información deberá remitirse por parte de los departamentos ministeriales al Ministerio de Igualdad durante los meses de enero y julio de cada año para que la 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.

Dicha Secretaría General de Políticas de Igualdad es la encargada de elaborar este informe con periodicidad bienal.

b) Actuaciones.

En lo que respecta al seguimiento de la aplicación de la Ley a través del Informe Periódico, el Ministerio de Trabajo e Inmigración, en aras a asegurar la implantación de los mecanismos precisos para la realización de dicho seguimiento con la mayor eficiencia posible, proporciona con regularidad la información solicitada por la actual Secretaría de Estado de Igualdad.

El Ministerio de Trabajo e Inmigración ha procedido a la revisión del informe sobre el seguimiento de la LOIEMH 2007-2008, así como a la cumplimentación de las fichas de

seguimiento correspondientes al Ejercicio 2009, a petición de la entonces Secretaría General de Políticas de Igualdad del antiguo Ministerio de Igualdad. Asimismo, se ha remitido la información correspondiente al ejercicio 2010.

8.- LA UNIDAD DE IGUALDAD EN EL MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

8.- LA UNIDAD DE IGUALDAD EN EL MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN.

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.

El Real Decreto 1129/2008, de 4 de julio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio, en su artículo 10.1.f) establece que corresponde a la Secretaría General Técnica el desarrollo de las funciones propias de la Unidad de Igualdad del departamento previstas en el artículo 77 de la reiterada Ley Orgánica 3/2007, y su ejercicio se encomendaba a la Subdirección General de Relaciones con las Comunidades Autónomas e Informes sobre Seguridad Social e Inmigración y Emigración.

Actualmente, dicho Real Decreto ha sido derogado por el Real Decreto 777/2011, de 3 de junio, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo e Inmigración, que establece en su artículo 13.1.f), entre las funciones de 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 cuyo ejercicio se encomienda a través del apartado 2.b) de este mismo artículo a la Subdirección General de Relaciones con las Comunidades Autónomas e Informes sobre Seguridad Social e Inmigración y Emigración.

b) Actuaciones.

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

La Secretaría General Técnica a través de la Subdirección General de Estadística, actualmente a tenor de lo establecido en el citado Real Decreto 777/2011, artículo 13.1.r) y s), y anteriormente a tenor de lo establecido en el artículo 10.1.r) y s) del Real Decreto 1129/2008, se encarga de la formulación del Plan Estadístico Nacional y de los programas anuales que lo desarrollan en el ámbito del Ministerio y, 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.

Tal y como figura en el presente informe, en el punto II Estructura, apartado 1 "Adecuación de las Estadísticas, Estudios, Encuestas y Recogida de Datos", subapartado 1.a), la Subdirección General de Estadística indica 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.

Por tanto, esta función establecida en la letra a) del artículo 77 de la reiterada Ley Orgánica 3/2007 "recabar la información estadística elaborada por los órganos del Ministerio y asesorara 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. En base a ello, la Subdirección General de Relaciones con las Comunidades Autónomas e Informes sobre Seguridad Social e Inmigración y Emigración remite y recibe de la Subdirección General de Estadística la información relacionada con esta materia.

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

La Secretaría General Técnica se encarga, actualmente en virtud de lo establecido por el artículo 13.1.c) del citado Real Decreto 777/2011, y anteriormente a tenor de lo establecido en el artículo 10.1.n) ñ) y o) del Real Decreto 1129/2008, de la coordinación de toda la actividad de estudios e investigación del departamento y, en particular, el 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 la difusión de los estudios realizados.

Tal y como figura en el presente informe, en el punto II Estructura, apartado 1 "Adecuación de las Estadísticas, Estudios, Encuestas y Recogida de Datos", subapartado 1.b), la Subdirección General de Informes Socioeconómicos y Documentación en 2010 ha modificado las fichas utilizadas para recoger el resultado y valoración de los estudios realizados con el fin de hacer más visible la necesidad de incorporar la perspectiva de género y de disponer de información para dar respuesta a las cuestiones que en esta materia se plantean. De la información obtenida en 2010 se desprende que, en general, la perspectiva de género se contempla en la mayor parte de los estudios.

Por lo tanto, esta función se ejerce por la Unidad de Igualdad a través de la Subdirección General de Informes Socioeconómicos y Documentación. La Subdirección General de Relaciones con las Comunidades Autónomas e Informes sobre Seguridad Social e Inmigración y Emigración remite y recibe de la Subdirección General de Informes Socioeconómicos y Documentación la información relacionada con esta materia.

c) Asesorar a los órganos competentes del departamento en la elaboración del informe 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 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.

Hay que indicar que desde el Instituto Nacional de Administración Pública se han llevado a cabo 2 ediciones sobre la Guía metodológica para la elaboración de informe de impacto normativo, dirigidas especialmente al personal del departamento entre cuyas funciones se encuentra la elaboración de normas.

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, Política Social e Igualdad, realiza las observaciones que considera procedentes en materia de género.

La Secretaría General Técnica, actualmente tal como establece el artículo 13.1.d) y e), del reiterado Real Decreto 777/2011, y anteriormente a tenor de lo establecido en el artículo 10.1.d) y e) del Real Decreto 1129/2008, 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 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.

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.

En materia de cursos de formación desde la Unidad de Igualdad, la Subdirección General de Relaciones con las Comunidades Autónomas e Informes sobre Seguridad Social e Inmigración y Emigración, ha propuesto acciones formativas en materia de igualdad de género destinadas a todo el personal del departamento, con el fin de fomentar el conocimiento por el personal del alcance y significado del principio de igualdad.

Los Planes de Formación 2010 contemplan varios cursos en esta materia que atienden ampliamente la formación en materia de igualdad de oportunidades de los empleados del departamento. Estos cursos se recogen con todo detalle en el presente informe en el punto II Estructura, apartado III Empleo Público, subapartado b.5) formación para la igualdad.

En el Ministerio han tenido lugar dos convocatorias de acciones formativas en materia de igualdad, conciliación y no discriminación, el curso titulado "La igualdad de género" que tuvo lugar entre el 19 y el 23 de abril de 2010 al que asistieron 10 alumnos, 5 mujeres y 5 hombres, y una segunda edición celebrada desde el 17 al 21 de mayo de 2010 que contó con 14 alumnos, siendo 6 mujeres y 8 de ellos hombres.

e) Velar por el cumplimiento de la Ley Orgánica y la 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, tal como figura en el presente informe, en el punto II Estructura, en el apartado 7.a) "Seguimiento de la implantación de la Ley 3/2007", donde se aborda la normativa y actuaciones del informe periódico.

La encargada de elaborar este informe con periodicidad bienal es la Secretaría General de Políticas de Igualdad. El Ministerio de Trabajo e Inmigración, como se expone en el punto II Estructura, en el apartado 7.a) del presente informe, proporciona con regularidad la información a la Secretaría de Estado de Igualdad.

Asimismo, y en cuanto al cumplimiento de la obligación de velar por el cumplimiento de la Ley Orgánica y la aplicación efectiva del principio de igualdad, se ha de indicar que la Unidad de Igualdad lleva a cabo el seguimiento de la normativa aprobada en esta materia con el objetivo de recordar a los órganos superiores y directivos del departamento las obligaciones en el ámbito de su competencia.

En base a ello se ha elaborado un exhaustivo dossier que recoge la normativa existente en materia de igualdad de género y oportunidades. La información recopilada se ha desglosado por Órganos superiores y directivos del departamento para un mejor análisis de los compromisos que éstos deben cumplir y se ha remitido a las Secretarías de Estado y a

la Subsecretaría para facilitar el seguimiento de su cumplimiento por parte de los órganos afectados.

Asimismo, cabe destacar la elaboración del Informe sobre el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el Ministerio de Trabajo e Inmigración. En el enlace sobre Igualdad de Género de la página web del Ministerio está instalado desde el mes de abril de 2010 el *Informe sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre Mujeres y Hombres en el Ministerio de Trabajo e Inmigración–Año 2009*. Este informe se actualizará anualmente.

Con fecha 27 de abril de 2010 se instituyó el enlace que figura en la Web del Ministerio bajo el título *“Igualdad de Género”*. En el citado acceso se relaciona la normativa de referencia en materia de igualdad, facilitando el acercamiento a ella, y también la conexión con otros enlaces de relevancia como la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, el 060 o el Plan Concilia. Asimismo, tal como se ha indicado en el párrafo precedente figura el *Informe sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre Mujeres y Hombres en el Ministerio de Trabajo e Inmigración–Año 2009*, que se actualiza con el *Informe sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre Mujeres y Hombres en el Ministerio de Trabajo e Inmigración–Año 2010*.

Asimismo, se ha recopilado la normativa elaborada por el Ministerio de Trabajo e Inmigración con incidencia en igualdad de trato y oportunidades que, asimismo, se actualiza anualmente.

Y por último, y sin ánimo de ser exhaustivos con las actuaciones llevadas a cabo por la Unidad de Igualdad, destacar que se mantienen reuniones periódicas con las Unidades de Igualdad del resto de departamentos ministeriales con el fin de poner en común las experiencias para 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.