



MINISTERIO
DE EDUCACION, CULTURA Y
DEPORTE

SUBSECRETARÍA
INSPECCION GENERAL DE
SERVICIOS

PLAN DE TRABAJO DE IGUALDAD DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN, CULTURA Y DEPORTE 2014-2016

GRUPO DE TRABAJO DE IGUALDAD DEL MECD

Índice

ÍNDICE.....	3
ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS	4
1. INTRODUCCIÓN	5
2. ANTECEDENTES	6
2.1. Contexto internacional de las Políticas públicas de Igualdad	6
2.2. Contexto Nacional de las Políticas públicas de Igualdad	8
2.3. El Grupo de Trabajo de Igualdad del MECD: seguimiento y aportaciones al PEIO.	11
3. METODOLOGÍA Y DISEÑO DEL PLAN	16
3.1. Objetivos	16
3.1.1. Objetivo general.....	16
3.1.2. Objetivos específicos.....	17
4. LÍNEAS DE ACTUACIÓN Y ACCIONES DEL PLAN	18
4.1. Líneas de actuación	18
4.1. Actuaciones según órgano directivo y relación con Líneas de Actuación del Plan de Igualdad del MECD 2014-16.....	20
5. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	32

Índice de tablas y gráficos

<u>Índice de tablas</u>	Página
TABLA 1. CRONOGRAMA DE LOS DOCUMENTOS INTERNACIONALES Y EUROPEOS SOBRE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.....	8
TABLA 2. CRONOGRAMA DE LOS DOCUMENTOS NACIONALES SOBRE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES...	10
TABLA 3. NÚMERO DE ACTUACIONES VINCULADAS CON MEDIDAS DEL PEIO SEGÚN CENTRO GESTOR. 2015. ..	12
TABLA 4. APORTACIÓN POR OBJETIVOS DESDE EL MECD AL PEIO. 2015.....	14
TABLA 5. ACTUACIONES DEL PLAN DE IGUALDAD DEL MECD 2014-2016 DESARROLLADAS POR LA SECRETARÍA DE ESTADO DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL Y UNIVERSIDADES.	20
TABLA 6. ACTUACIONES DEL PLAN DE IGUALDAD DEL MECD 2014-2016 DESARROLLADAS POR LA SECRETARÍA DE ESTADO DE CULTURA. ACTUACIÓN	25
TABLA 7. ACTUACIONES DEL PLAN DE IGUALDAD DEL MECD 2014-2016 DESARROLLADAS POR LA SUBSECRETARÍA.....	29
TABLA 8. ACTUACIONES DEL PLAN DE IGUALDAD DEL MECD 2014-2016 DESARROLLADAS POR EL CONSEJO SUPERIOR DE DEPORTES	31

Índice de gráficas

GRÁFICO 1. PROCESO DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN PARA EL SEGUIMIENTO DE LAS MEDIDAS DEL PEIO DESARROLLADAS EN EL MECD	11
GRÁFICO 2. NÚMERO DE ACTUACIONES VINCULADAS CON MEDIDAS DEL PEIO SEGÚN CENTRO GESTOR Y AÑO DE SEGUIMIENTO. 2014-2015.	13
GRÁFICO 3. NÚMERO Y PORCENTAJE DE ACTUACIONES EN MATERIA DE IGUALDAD DESARROLLADAS POR EL MECD EN FUNCIÓN DE LOS EJES DEL PEIO. SEGUIMIENTO 2015.	15
GRÁFICO 4. NÚMERO Y PORCENTAJE DE ACTUACIONES EN MATERIA DE IGUALDAD DESARROLLADAS POR EL MECD EN FUNCIÓN DE LOS OBJETIVOS DEL PEIO. SEGUIMIENTO 2015.....	16
GRÁFICO 5. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD DEL MECD 2014-2016.....	18
GRÁFICO 6. METODOLOGÍA DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD DEL MECD.....	32

1. Introducción

El Plan de Igualdad del MECD, desarrollado a través del Grupo de Igualdad del MECD, pretende convertirse en un marco referencial que establezca los objetivos a cumplir y las actuaciones a desarrollar, por parte de todos los agentes implicados, en el ámbito de la igualdad de oportunidades. El plan que ahora se presenta tiene como objetivo último *impulsar y promover la Igualdad de Oportunidades tanto en el ámbito del Departamento como a través del sistema educativo, la cultura y el deporte, contribuyendo a prevenir desde todos sus ámbitos la violencia de género.*

El carácter transversal de las políticas de igualdad, se ha concretado, fundamentalmente, a través de los diversos Planes de Igualdad de Oportunidades, cobrando éstos gran importancia como instrumentos de impulso y planificación de las políticas de igualdad. Con ese fin, el actual Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 (PEIO) delimita los ámbitos de actuación establecidos por el Gobierno con carácter preferente, los objetivos que se persiguen en dichos ámbitos, las líneas de actuación y las principales medidas que se pondrán en marcha para alcanzar dichos objetivos. Establece, a su vez, las bases para desarrollar estrategias o planes especiales que faciliten, cuando sea necesario, la articulación de acciones más precisas y eficaces.

Es desde este marco, ineludible a la hora de diseñar las actuaciones a acometer por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte en materia de Igualdad, y teniendo en cuenta el papel protagonista que se le da a las competencias del MECD en el PEIO, desde el que se diseña el Plan de Igualdad de Género del MECD. El plan se está desarrollando, por tanto, en un marco de colaboración y comunicación institucional en el que se están poniendo en valor y visibilizando las actuaciones que ya se realizan en el Departamento en materia de igualdad.

En definitiva, en el Plan que se presenta a continuación, en primer lugar, se repasan brevemente los antecedentes normativos y documentales, tanto internacionales como nacionales, en materia de igualdad; en segundo lugar se presenta el diagnóstico sobre la situación actual de grado de cumplimiento del MECD con el PEIO y en base al mismo se realiza en análisis de necesidades; en tercer lugar se van desgranando los ejes de actuación y sus respectivos objetivos (en sinergia con el PEIO), tanto generales como específicos para, en cuarto lugar, pasar a presentar con mayor detalle las actuaciones concretas que se están llevando a cabo en el MECD en materia de igualdad y sus relación con las líneas de actuación propuestas.

Las actuaciones a desarrollar se circunscriben al período de vigencia del PEIO (2014-2016) y serán el punto de referencia desde el que seguir avanzando en el logro de los objetivos propuestos.

2. Antecedentes

2.1. Contexto internacional de las Políticas públicas de Igualdad

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en la generalidad de los textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la [Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer¹](#), aprobada por la Asamblea general de Naciones Unidas en 1979 y ratificada por España.

La IV Conferencia Mundial de Mujeres, celebrada en Pekín en 1995 supuso un punto de inflexión en materia de igualdad. A partir de esta conferencia se pone de relieve que el cambio de la situación de las mujeres es un tema en el que se tiene que implicar a la sociedad en su conjunto. Además, se considera por primera vez que su tratamiento no puede ser sectorial sino que debe integrarse en el conjunto de las políticas. Del mismo modo, en esta Conferencia se adoptaron dos documentos que suponen un importante avance en la garantía del reconocimiento y pleno disfrute por las mujeres de sus derechos: la [Declaración y la Plataforma para la Acción²](#) que establecen las principales áreas de actuación así como los objetivos estratégicos y las medidas concretas que deberían adoptar los Gobiernos, la comunidad internacional, las organizaciones no gubernamentales y el sector privado para alcanzar la igualdad de mujeres y hombres.

La Unión Europea, a través de la Comunicación de la Comisión Europea [COM \(1996\) 67³](#), plantea el principio por el cual la igualdad entre mujeres y hombres («perspectiva de género») debe tomarse en consideración de manera sistemática en el conjunto de políticas y acciones comunitarias, a partir de su concepción y de forma activa y visible.

Por otra parte, con la entrada en vigor el 1 de mayo de 1999 del [Tratado de Ámsterdam⁴](#) (aprobado por el Consejo Europeo el 16 y 17 de junio de 1997), se formaliza el objetivo marcado explícitamente de que todas las actividades de la Unión Europea deben dirigirse a eliminar las desigualdades y a promover la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres (artículos 2 y 3). En este contexto la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres en todas las políticas y la eliminación de las desigualdades constituye una de las prioridades a tener en cuenta en el diseño de las políticas de la Unión Europea.

Con la [Declaración del Milenio⁵](#) aprobada en el año 2000, las personas responsables de los diferentes Estados se comprometen a garantizar la igualdad de derechos y oportunidades de todas las personas sin distinciones por razón de sexo. Asimismo, se establecen los llamados “Objetivos del Milenio”, cuyo plazo de consecución es el año 2015, entre los que se incluye la igualdad entre hombres y mujeres como una de las metas a alcanzar ([Objetivo 3⁶](#)).

La Unión Europea crea, a través del [Reglamento \(CE\) nº 1922/2006⁷](#), el *Instituto Europeo de la Igualdad de Género* cuyo cometido es asesorar a las instituciones europeas y a los Estados

¹ Consultado en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/sconvention.htm>

² Consultado en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20S.pdf>

³ Consultado en: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:51996DC0067&from=ES>

⁴ Consultado en: <http://www.europarl.europa.eu/topics/treaty/pdf/amst-es.pdf>

⁵ Consultado en: <http://www.un.org/spanish/milenio/ares552s.htm>

⁶ Consultado en: <http://www.un.org/es/millenniumgoals/gender.shtml>

⁷ Consultado en: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32006R1922:ES:HTML>

miembros en la integración del principio de igualdad en sus políticas y en luchar contra la discriminación por razón de sexo.

La igualdad y la eliminación de desigualdades entre mujeres y hombres también constituyen valores fundamentales recogidos en el [Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea](#)^{8,9} (artículo 8) y en la [Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea](#)¹⁰ (artículo 21 y 23).

Para conmemorar el 15º aniversario de la Declaración y de la Plataforma de Acción de Pekín y el 30º aniversario de la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Comisión Europea adoptó en 2010 la [Carta de la Mujer](#)¹¹, en la que renovó su compromiso por la igualdad entre los sexos e insistió en la necesidad de incorporar la igualdad entre mujeres y hombres de forma transversal en todas sus políticas.

Sobre la base del Plan de Trabajo para la Igualdad entre las Mujeres y los Hombres 2006-2010, así como del Pacto Europeo por la Igualdad de Género, la Comisión Europea aprueba la [Estrategia para la igualdad entre hombres y mujeres 2010-2015](#)¹² en la que se detallan una serie de acciones en relación a las cinco áreas prioritarias definidas en la Carta de la Mujer para luchar por la igualdad entre mujeres y hombres en todas sus actividades.

En 2011, cinco años después del primer Pacto Europeo por la Igualdad de Género de 2006, el Consejo de la UE, consciente de la necesidad de reafirmar y apoyar la estrecha relación entre la Estrategia de la Comisión Europea para la Igualdad entre mujeres y hombres (2010-2015) y la Estrategia Europa 2020, reafirmó su voluntad de cumplir con los objetivos de la UE en materia de igualdad entre mujeres y hombres y adoptó un segundo [Pacto Europeo por la Igualdad de Género \(2011-2020\)](#)¹³. En este Pacto, el Consejo insta a los Estados miembros y a la Unión Europea a adoptar medidas adecuadas para combatir todas las formas de discriminación contra la mujer, examinar las causas de la discriminación múltiple y explorar los medios adecuados para eliminarla. En concreto, adopta medidas para suprimir las desigualdades de género en el ámbito laboral, promover un mayor equilibrio entre la vida laboral y la vida privada de mujeres y hombres y eliminar todas las formas de violencia contra las mujeres.

Dado que la igualdad entre hombres y mujeres es un principio transversal en el ámbito de la Unión Europea, en sus esfuerzos por aumentar la cohesión económica, territorial y social, la Unión Europea debe tener por objetivo, en todas las fases de ejecución de los Fondos Europeos Estructurales y de Inversión (EEI), eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres y promover su igualdad, así como luchar contra cualquier forma de discriminación.

⁸ Versión consolidada de 2010.

⁹ Consultado en: <http://www.boe.es/doue/2010/083/Z00047-00199.pdf>

¹⁰ Consultado en: <http://www.boe.es/doue/2010/083/Z00389-00403.pdf>

¹¹ Consultado en: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?jsessionid=WPhPT9vCwPKg3kfhLzxh433LKkyRfXryrn3syrQ14yLrM1wSncjX1!-1917706091?uri=CELEX:52010DC0078>

¹² Consultado en: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:52010DC0491>

¹³ Consultado en: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2011:155:0010:0013:ES:PDF>

Para ello, y conforme al [Reglamento 1303/2013¹⁴](#), del Parlamento Europeo y del Consejo, por el que se establecen disposiciones comunes relativas a los Fondos de la Unión Europea, los Estados miembros y la Comisión deben velar para que se tenga en cuenta y se promueva la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de la perspectiva de género en todas las fases de preparación y ejecución de los programas financiados con los diferentes Fondos.

A continuación se presenta la evolución temporal con la que se han ido produciendo los principales hitos y la publicación de las normativas y documentos de mayor relevancia internacional relacionados con las políticas públicas de Igualdad.

TABLA 1. CRONOGRAMA DE LOS DOCUMENTOS INTERNACIONALES Y EUROPEOS SOBRE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

DOCUMENTOS	1979	1995	1996	1999	2000	2006	2010	2011	2013	2016
<i>Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer</i>										
<i>IV Conferencia Mundial de Mujeres</i>										
<i>Declaración de Beijing</i>										
<i>Plataforma para la Acción de Beijing</i>										
<i>Comunicación de la Comisión Europea COM (1996) 67</i>										
<i>Tratado de Ámsterdam</i>										
<i>Declaración del Milenio</i>										
<i>Objetivos del Milenio</i>										
<i>Carta de los Derechos fundamentales de la Unión Europea</i>										
<i>Reglamento (CE) nº 1922/2006</i>										
<i>Carta de la Mujer</i>										
<i>Estrategia para la igualdad entre hombres y mujeres 2010-2015</i>										
<i>Tratado de funcionamiento de la Unión europea</i>										
<i>Pacto Europeo por la Igualdad de Género</i>										
<i>Reglamento 1303/2013</i>										
<i>Compromiso estratégico para la igualdad de género 2016-2019. Comisión Europea.</i>										

Fuente: Unidad de Igualdad de Género. Inspección General de Servicios. Subsecretaría. MECD

2.2. Contexto Nacional de las Políticas públicas de Igualdad

En el ordenamiento jurídico español, la [Constitución Española¹⁵](#) propugna como valor superior la igualdad. Es en el artículo 14 donde consagra, entre otros, el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Además, en el artículo 9.2 establece la obligación de los poderes públicos de *promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y*

¹⁴ Consultado en: <http://www.boe.es/doue/2013/347/L00320-00469.pdf>

¹⁵ Consultado en: <http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social.

Desde la proclamación de la Constitución, han sido muchas las normas que se han adoptado y/o modificado introduciendo la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres. Destacan, por ejemplo, la [Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras](#)¹⁶, la [Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género](#)¹⁷ en las disposiciones normativas que elabore el gobierno, entre otras. Posteriormente se aprueba la [Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género](#)¹⁸ la cual incide en todos los aspectos de la vida (social, económica, laboral, etc.) de manera integral para erradicar la violencia de género como máxima expresión de la desigualdad existente entre mujeres y hombres así como para prevenir sus manifestaciones.

La promulgación de la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres](#)¹⁹, constituye un punto de inflexión en el camino hacia la igualdad efectiva de mujeres y hombres en España desde que se aprobara la Constitución Española. Tal y como establece en el artículo 1, esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres a través de la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.

En mayo de 2011, como continuación de los cuatro anteriores Planes de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, se aprueba [I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos](#)²⁰ siguiendo el artículo 64 de la Ley 3/2007. Con ello, la Administración General del Estado pretende disponer de una herramienta que permita la representación equilibrada y garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el empleo público y en las condiciones de trabajo. En estos momentos se encuentra en proceso de elaboración el II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos.

Asimismo, se aprueba en 2013 la [Estrategia para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres 2013-2016](#)²¹ como un instrumento vertebrador de la actuación de los poderes públicos para acabar con la violencia que sufren las mujeres por el mero hecho de serlo.

En el [Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades para el periodo 2014-2016](#)²² y como continuación del Plan Estratégico 2008-2011, se marcan las directrices, se delimita el campo de

¹⁶ Consultado en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1999-21568>

¹⁷ Consultado en: <http://www.boe.es/boe/dias/2003/10/14/pdfs/A36770-36771.pdf>

¹⁸ Consultado en: <http://www.boe.es/boe/dias/2004/12/29/pdfs/A42166-42197.pdf>

¹⁹ Consultado en: <http://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>

²⁰ Consultado en: <http://www.boe.es/boe/dias/2011/06/01/pdfs/BOE-A-2011-9530.pdf>

²¹ Consultado en:

<http://www.msssi.gob.es/ssi/violenciaGenero/EstrategiaNacional/pdf/EstrategiaNacionalCastellano.pdf>

²² Consultado en: <http://www.inmujer.gob.es/actualidad/PEIO/docs/PEIO2014-2016.pdf>

acción y se establecen las prioridades en torno a las cuales se estructura la acción del Gobierno para avanzar en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, afrontando los principales retos que la sociedad española tiene para su consecución real y efectiva.

Por otra parte, partiendo de las conclusiones y recomendaciones del I Plan de Acción para la Igualdad de Mujeres y Hombres (2009-2011), se encuentra el [II Plan de Acción para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Sociedad de la Información](#)²³ que tiene como meta fundamental contribuir a mejorar la inclusión digital de las mujeres en el ámbito de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en condiciones de igualdad de oportunidades con los hombres.

Por último, otra referencia importante a la hora de desarrollar actuaciones de igualdad en el ámbito de igualdad de la AGE, será el [II Plan para la igualdad entre mujeres y hombres en la AGE y en sus Organismos Públicos](#).

TABLA 2. CRONOGRAMA DE LOS DOCUMENTOS NACIONALES SOBRE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

DOCUMENTOS	1978	1999	2003	2004	2007	2011	2013	2014	2015
<i>Constitución Española</i>									
<i>Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras</i>									
<i>Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género</i>									
<i>Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género</i>									
<i>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres</i>									
<i>I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus Organismos Públicos</i>									
<i>Estrategia para la Erradicación de la Violencia contra las Mujeres 2013-2016</i>									
<i>Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016</i>									
<i>II Plan de Acción para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Sociedad de la Información</i>									
<i>II Plan de Igualdad para la igualdad de mujeres y hombres en la AGE y Organismos Públicos.</i>									

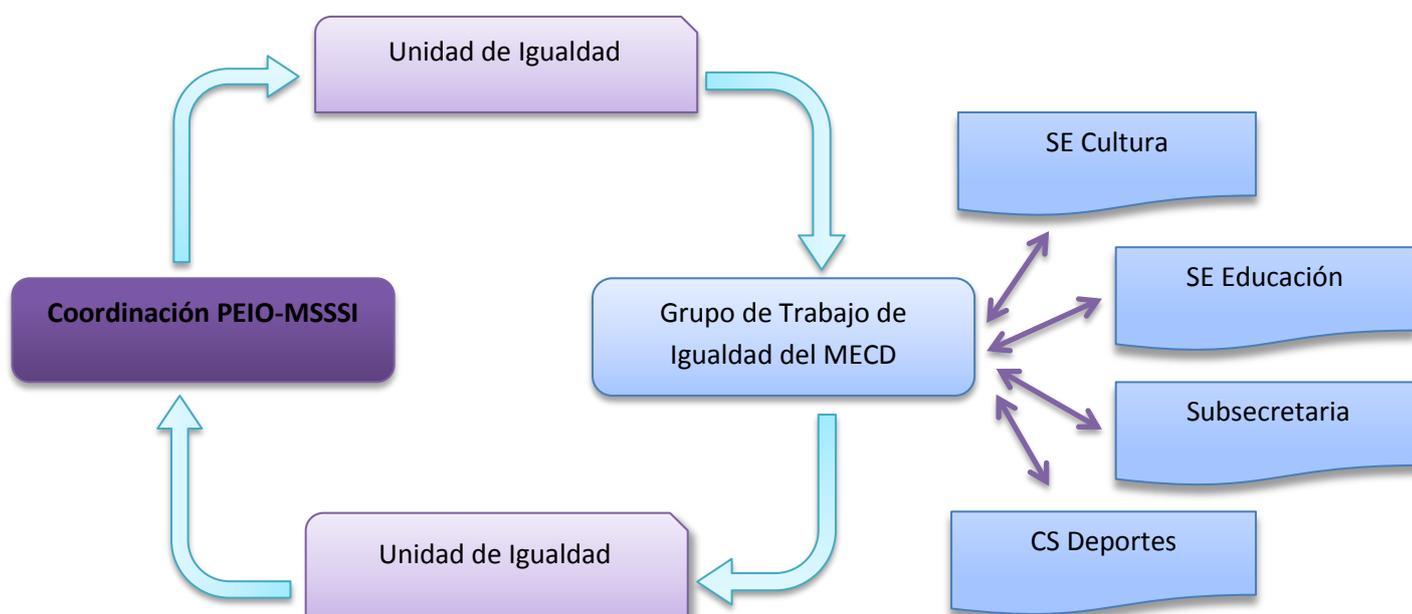
Fuente: Unidad de Igualdad de Género. Inspección General de Servicios. Subsecretaría. MECD

²³ Consultado en: <http://www.inmujer.gob.es/actualidad/NovidadesNuevas/docs/BorradiIPlanAccionSocInf.pdf>

2.3. El Grupo de Trabajo de Igualdad del MECD: seguimiento y aportaciones al PEIO.

El Grupo de Trabajo de igualdad del MECD es el mecanismo que se ha establecido para poder atender a las demandas de información que se realizan al MECD sobre el grado de cumplimiento del mismo a los diferentes planes estratégicos de igualdad (nacionales e internacionales) en los que participa como agente responsable. La estrecha colaboración de la Unidad de Igualdad del MECD con el Grupo de Trabajo de Igualdad ha permitido recabar a lo largo de estos 2014 y 2015 una gran cantidad de información sobre las actuaciones de igualdad que se están realizando en las diferentes unidades ministeriales, así como conocer cómo estas actuaciones contribuyen al cumplimiento de los objetivos estratégicos marcados por el Gobierno en materia de igualdad.

GRÁFICO 1. PROCESO DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN PARA EL SEGUIMIENTO DE LAS MEDIDAS DEL PEIO DESARROLLADAS EN EL MECD



Fuente: Unidad de Igualdad de Género. Inspección general de Servicios. Subsecretaría. MECD

Entre los planes y documentos de referencia en materia de igualdad a los que el MECD tiene que dar respuesta, se encuentra el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016. Se trata del instrumento a través del cual el Gobierno ha definido, en aquellos ámbitos que son competencia del Estado, los objetivos y medidas prioritarias para eliminar cualquier discriminación por razón de sexo que pueda persistir y para alcanzar la igualdad de oportunidades. Es, por lo tanto, un elemento de carácter estratégico en el que la colaboración de todos los Departamentos implicados en su ejecución ha resultado primordial.

Para trazar las líneas básicas que conformarán el Plan de Igualdad del MECD, se han tomado como referencia los datos obtenidos en el seguimiento que durante los años 2014 y 2015 se ha realizado sobre las aportaciones realizadas por el MECD para el cumplimiento del PEIO. En

el afán por ir más allá de la mecánica recogida de información y para poner en valor las aportaciones de las unidades del MECD, desde la Unidad de Igualdad se ha realizado un análisis exhaustivo de toda la información recopilada, para valorar en qué medida el MECD está contribuyendo al cumplimiento de los objetivos de PEIO y trazar los objetivos básicos de su Plan de Igualdad. Según datos del 2015, de las 92 medidas a las que el MECD puede contribuir como agente responsable, desarrolla actuaciones de forma directa en 66, es decir un (72%) del total. El 28% por tanto, 26 medidas, son una zona de desarrollo futuro y de nuevos objetivos a planificar. Como se puede ver en la tabla 1, la contribución a las 66 medidas del PEIO se realiza a través de 81 actuaciones en igualdad. De estas 81 medidas, 31 son promovidas por la Secretaría de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidad, 30 por la Secretaría de Estado de Cultura, 12 por la Subsecretaría y 8 por el Consejo Superior de Deportes.

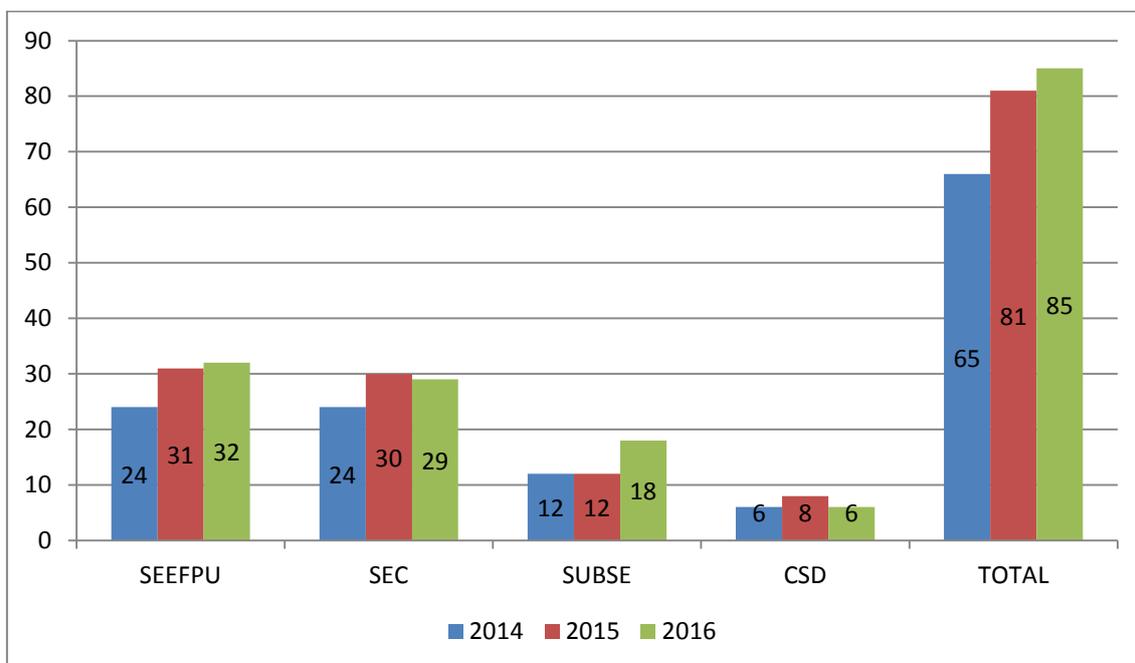
TABLA 3. NÚMERO DE ACTUACIONES VINCULADAS CON MEDIDAS DEL PEIO SEGÚN CENTRO GESTOR. 2015.

SE O EQUIVALENTE	CENTRO GESTOR	Nº ACTUACIONES
SE Educación	DG de Formación Profesional	7
	DG de Evaluación y Cooperación Territorial	20
	Secretaría General de Universidades	4
Total actuaciones recogidas de la SE Educación		31
SE Cultura	DG de Políticas e Industrias Culturales y del Libro	5
	DG de Bellas Artes, Bienes Culturales y de Archivos y Bibliotecas	9
	INAEM	4
	MNCARS	2
	BNE	4
	ICAA	6
Total actuaciones de la SE Cultura		30
Subsecretaría	Inspección General de Servicios: Unidad de Igualdad de Género	7
	Subdirección General de Personal	9
	Secretaría General Técnica	1
	OAC	1
Total actuaciones de la Subsecretaría		12
Consejo Superior de Deportes (CSD)	Consejo Superior de Deportes	8
Total actuaciones del CSD		8
Total actuaciones del MECD		81

Fuente: Unidad de Igualdad de Género. Inspección general de Servicios. Subsecretaría. MECD

Se puede observar en el gráfico 2 un aumento de las actuaciones desarrolladas por el MECD que se vinculan con medidas del PEIO. Este aumento obedece, sin duda, a que se ha realizado un mapeo exhaustivo de las mismas que está permitiendo conocer más a fondo qué está realizando en MECD en materia de igualdad y qué aspectos, por tanto, habrá que reforzar.

GRÁFICO 2. NÚMERO DE ACTUACIONES VINCULADAS CON MEDIDAS DEL PEIO SEGÚN CENTRO GESTOR Y AÑO DE SEGUIMIENTO. 2014-2015-2016.



Fuente: Unidad de Igualdad de Género. Inspección general de Servicios. Subsecretaría. MECD

No obstante, para definir el Plan de Actuación del MECD no es suficiente con conocer el número de medidas del PEIO al que se da respuesta desde el Ministerio, es necesario saber en qué grado se está respondiendo a estas medidas y, por ende, a los objetivos que marca el propio PEIO. Como se puede ver en la Tabla 4, los objetivos correspondientes a los Ejes 5 y 6 son los más reforzados por las actuaciones del MECD, puesto que dichos Ejes del PEIO corresponden a los ámbitos de educación, cultura y deporte. Por ejemplo, se están desarrollando 8 actuaciones para promover la igualdad en el ámbito de la actividad física y del deporte, 26 dirigidas a reforzar el principio de igualdad en el ámbito de la cultura y la creación artística y otras 26 para fomentar la igualdad en el ámbito educativo.

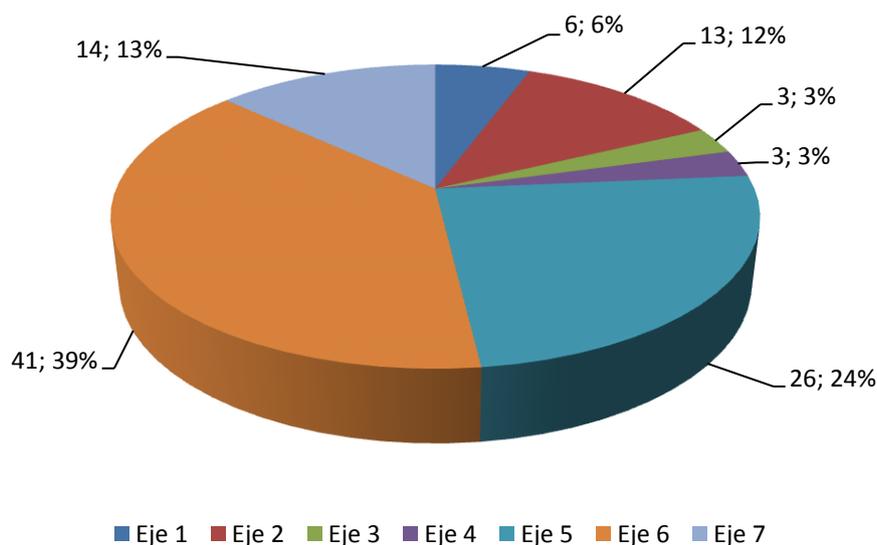
TABLA 4. APORTACIÓN POR OBJETIVOS DESDE EL MECD AL PEIO. 2015.

EJE	OBJETIVO	ACTUACIONES				
		SEEFPU	SEC	SUBSE	CSD	Total MECD
1	1.1. Prevenir la discriminación por razón en el acceso al empleo público	1		1		2
	1.2. Fomentar la igualdad de trato en las empresas	1				1
	1.3. Combatir la brecha salarial de género	1				1
	1.5. Promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo del sector público.		1			1
	1.6. Promover la empleabilidad de mujeres pertenecientes a colectivos vulnerables.	1				1
	Total actuaciones que contribuyen a los objetivos del Eje 1	4	1	1	0	6
2	2.1. Sensibilizar en materia de igualdad y conciliación.	1		1		2
	2.2. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	1	1	4		6
	2.3. Promover la corresponsabilidad y el cambio en los usos de tiempo.	1	1			2
	2.4. Incrementar el conocimiento sobre conciliación y corresponsabilidad.		1	2		3
	Total actuaciones que contribuyen a los objetivos del Eje 2	3	3	7	0	13
3	3.1. Promover acciones de prevención frente a la violencia de género.	1				1
	3.2. Mejorar la respuesta institucional a las mujeres víctimas de violencia de género.	1		1		2
	Total actuaciones que contribuyen a los objetivos del Eje 3	2	0	1		3
4	4.1. Velar por la aplicación de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito público.		1			1
	4.2. Incrementar la participación de las mujeres en las esferas de decisión del ámbito económico.	1				1
	4.3. Favorecer el movimiento asociativo de las mujeres.	1				1
	Total actuaciones que contribuyen a los objetivos del Eje 4	2	1	0	0	3
5	5.1. Fomentar la realización de acciones de sensibilización y formación en igualdad (familias y centros escolares)	9	1			10
	5.2. Apoyar a las alumnas en situación de vulnerabilidad.	9				9
	5.3. Trabajar por la eliminación de estereotipos de sexo que puedan afectar a la elección de estudios y profesiones.	7				7
	Total actuaciones que contribuyen a los objetivos del Eje 5	25	1			26
6	6.1. Reforzar la perspectiva de género en las políticas de salud.			1		1
	6.2. Promover la igualdad en la actividad física y el deporte.				8	8
	6.3. Evitar el tratamiento sexista de la imagen de las mujeres en los medios de comunicación.		1			1
	6.4. Garantizar la incorporación de mujeres y hombres en igualdad de condiciones a la sociedad de la información.	1	4			5
	6.5. Reforzar la integración del principio de igualdad en el ámbito de la cultura y de la creación y producción artística e intelectual.	1	25			26
	Total actuaciones que contribuyen a los objetivos del Eje 6	2	30	1	8	41
7	7.1. Favorecer la generación de conocimiento.	1	1	2	1	5
	7.2. Desarrollar y adecuar las estadísticas e investigaciones.	2		2		4
	7.3. Promover la formación y la sensibilización.			1		1
	7.4. Principio de igualdad y contratación pública responsable.			1		1
	7.5. Mejora de la evaluación del impacto normativo y de presupuestación con perspectiva de género.			1		1
	7.6. Optimizar el funcionamiento de los Observatorios y Unidades de Igualdad.			2		2
	Total actuaciones que contribuyen a los objetivos del Eje 7	3	1	9	1	14

Fuente: Unidad de Igualdad de Género. Inspección general de Servicios. Subsecretaría. MECD

Aunque los ejes más reforzados sean los relativos a educación, cultura y deporte (Ejes 5 y 6) se puede observar que también el MECD desarrolla medidas en otros ámbitos como el del acceso al empleo en condiciones de igualdad o el relativo a la conciliación y corresponsabilidad (Ejes 1 y 2). Se observa asimismo un escaso desarrollo de medidas en el MECD que contribuyan al Eje 3 (erradicación de la violencia contra la mujer). Ver gráfico 3.

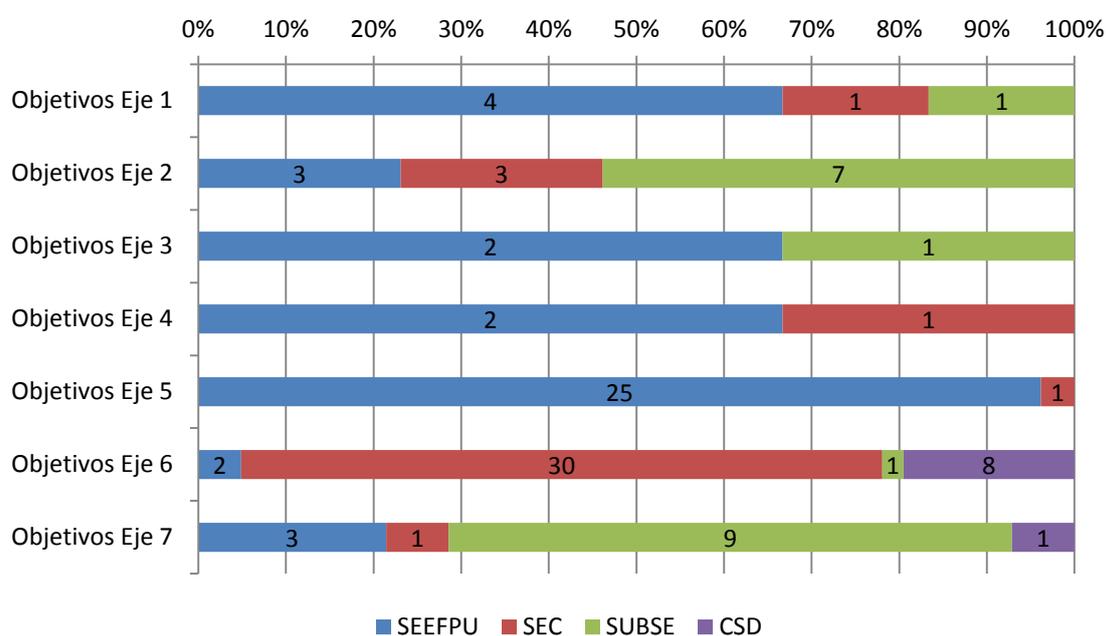
GRÁFICO 3. NÚMERO Y PORCENTAJE DE ACTUACIONES EN MATERIA DE IGUALDAD DESARROLLADAS POR EL MECD EN FUNCIÓN DE LOS EJES DEL PEIO. SEGUIMIENTO 2015.



Fuente: Unidad de Igualdad de Género. Inspección general de Servicios. Subsecretaría. MECD

Obviamente, existe una correlación entre el contenido de trabajo de cada órgano directivo y el cumplimiento de los objetivos del PEIO. De este modo, es la Secretaría de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades, la que abarca casi el 100% de las actuaciones que se relacionan con los objetivos 5.1., 5.2. y 5.3. del Eje 5 de Educación. Por otro lado, la Secretaría de Estado de Cultura desarrolla más del 50% de los objetivos del Eje 6 entre los que se incluye fomentar la integración del principio de igualdad en la producción artística y cultural. Asimismo, el Consejo Superior de Deportes aporta un 20% al cumplimiento de los objetivos del Eje 6 al contribuir al fomento de la igualdad en la actividad física y el deporte. Destaca finalmente el papel de la Subsecretaría en su contribución a los objetivos de los Ejes 2 y 7 relativos a conciliación y políticas transversales (Ver gráfico 4).

GRÁFICO 4. NÚMERO Y PORCENTAJE DE ACTUACIONES EN MATERIA DE IGUALDAD DESARROLLADAS POR EL MECD EN FUNCIÓN DE LOS OBJETIVOS DEL PEIO. SEGUIMIENTO 2015.



Fuente: Unidad de Igualdad de Género. Inspección general de Servicios. Subsecretaría. MECD

3. Metodología y diseño del Plan

El Plan de Igualdad de MECD, con la pretensión de reforzar la idea de alineamiento con el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-16, se ha diseñado partiendo de un análisis exhaustivo de las aportaciones que desde el MECD se están llevando a cabo para contribuir al cumplimiento del PEIO (apartado 2).

A la hora de establecer los objetivos de este Plan se han tomado como referencia los propios objetivos del PEIO, priorizando aquéllos en los que el MECD aparece como agente responsable y reformulándolos en función de las necesidades detectadas. Se circunscribe, al igual que el PEIO, al periodo 2014-2016.

3.1. Objetivos

3.1.1. Objetivo general

Impulsar y promover la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres tanto en el ámbito del Departamento como a través del sistema educativo, la cultura y el deporte, y contribuir a prevenir la violencia de género.

3.1.2. Objetivos específicos

1. Promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y la conciliación para favorecer la promoción en condiciones de igualdad.
2. Sensibilizar en materia de igualdad, conciliación y prevención de la violencia.
3. Favorecer la generación de conocimiento y desarrollar y adecuar las estadísticas e investigaciones con perspectiva de género.
4. Promover acciones de prevención frente a la violencia de género y mejorar la respuesta institucional a las mujeres víctimas de violencia de género.
5. Fomentar la realización de acciones de sensibilización y formación en igualdad (familias y centros escolares), apoyar a las alumnas en situación de vulnerabilidad y trabajar por la eliminación de estereotipos de sexo en la elección de estudios.
6. Promover la igualdad en la actividad física y el deporte.
7. Reforzar la integración del principio de igualdad en el ámbito de la cultura y de la creación y producción artística e intelectual.
8. Potenciar la transversalización de los principios de igualdad a través de la optimización de la Unidad de Igualdad del MECD.

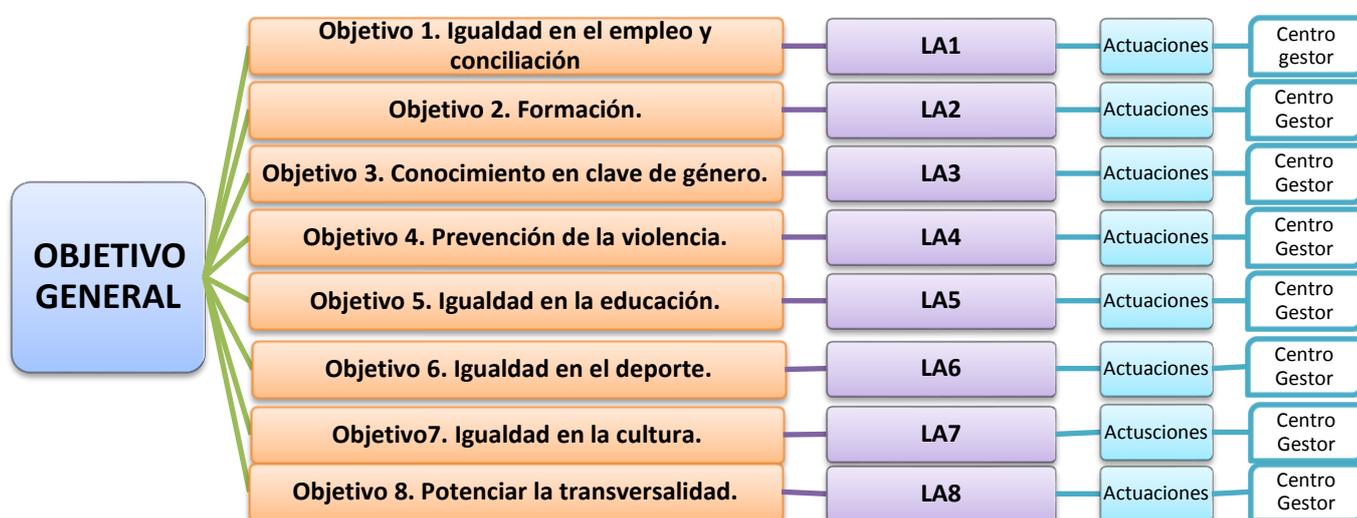
4. Líneas de actuación y acciones del Plan

4.1. Líneas de actuación

Una vez definidos los objetivos que conformarán el Plan de Igualdad del MECD se han establecido las líneas de actuación que correlaciona, como en cualquier otro plan de actuación, con los objetivos específicos definidos. De estas líneas de actuación derivan una serie de actuaciones concretas desarrolladas por diferentes centros gestores implicados.

En total se han definido 8 grandes líneas de actuación que constituyen los ámbitos de trabajo de este plan. A continuación, en el gráfico 4 se presenta de modo gráfico la estructura del Plan.

GRÁFICO 5. ESTRUCTURA DEL PLAN DE IGUALDAD DEL MECD 2014-2016



Fuente: Unidad de Igualdad de Género. Inspección General de Servicios. Subsecretaría. MECD.

Las líneas de actuación quedarán conformadas de la siguiente manera:

1. Línea de actuaciones dirigidas a promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y la conciliación para favorecer la promoción en condiciones de igualdad.
2. Línea de actuaciones dirigidas a sensibilizar en materia de igualdad, conciliación y prevención de la violencia de género.
3. Línea de actuaciones dirigidas a favorecer la generación de conocimiento y desarrollar y adecuar las estadísticas e investigaciones con perspectiva de género
4. Línea de actuaciones dirigidas a promover acciones de prevención frente a la violencia de género y mejorar la respuesta institucional a las mujeres víctimas de violencia de género.
5. Línea de actuaciones dirigidas a fomentar la realización de acciones de sensibilización y formación en igualdad (familias y centros escolares), apoyar a las alumnas en situación de vulnerabilidad y trabajar por la eliminación de estereotipos de sexo que puedan afectar a la elección de estudios.
6. Líneas de actuaciones dirigidas a promover la igualdad en la actividad física y el deporte.
7. Líneas de actuaciones dirigidas a reforzar la integración del principio de igualdad en el ámbito de la cultura y de la creación y producción artística e intelectual.
8. Líneas de actuaciones dirigidas a potenciar la transversalización de los principios de igualdad a través de la optimización de la Unidad de Igualdad del MECD.

4.1. Actuaciones según órgano directivo y relación con Líneas de Actuación del Plan de Igualdad del MECD 2014-16

TABLA 5. ACTUACIONES DEL PLAN DE IGUALDAD DEL MECD 2014-2016 DESARROLLADAS POR LA SECRETARÍA DE ESTADO DE EDUCACIÓN, FORMACIÓN PROFESIONAL Y UNIVERSIDADES.

ACTUACIÓN (Secretaría de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades)	L.A. Plan del MECD	MEDIDA OBJETIVO (PEIO)	CENTRO GESTOR
Ayudas del programa de Formación de profesorado Universitario, dirigidas a realización de tesis doctorales sobre temas de IO (0'5% del total).	5	86 4.2	S.E. de Educación, FP y Universidades. Sec. Gral. de Universidades. D.G. de Política Universitaria. Sub.Gral. de Formación del profesorado e innovación docente
Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU). Portal QEDU, que recoge datos desagregados por sexo, tanto de estudiantes, como de personal al servicio de las universidades.	5	24, 206 7.2	S.E. de Educación, FP y Universidades. Sec. Gral. de Universidades. Subdirección General de Coordinación y Seguimiento Universitario.
Concurso escolar "¿cuánto tiempo tienes para mí?", para concienciar sobre la conciliación	1	35, 59 2.1, 2.3	S.E. de Educación, FP y Universidades. DG Evaluación y Cooperación Territorial. Centro Nal. de Innovación e Investigación Educativa (CNIIE) / Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles (ARHOE)
Premios IRENE. "La paz empieza en casa" dirigido a prevenir y erradicar conductas violentas y promover la igualdad.	3	100, 103, 105 5.1	S.E. de Educación, FP y Univ. D.G. de Evaluación y Cooperación Territorial. Sub. Gral. de Cooperación Territorial
Realización de estudios, informes y campañas de sensibilización, así como difusión de buenas prácticas y materiales para promover la educación en salud afectiva, sexual y reproductiva de jóvenes	5	101 5.1	S.E. de Educación, FP y Universidades. DG Evaluación y Cooperación Territorial. Centro Nal. de Innovación e Investigación Educativa (CNIIE)
Convocatorias de subvenciones a entidades privadas sin fines de lucro para la realización de actuaciones dirigidas a la atención del alumnado con necesidad específica de apoyo educativo y a la compensación de desigualdades en educación.	5	107, 108 5.2	S.E. de Educación, FP y Universidades. DG Evaluación y Cooperación Territorial. Centro Nal. de Innovación e Investigación Educativa (CNIIE)

Adaptación de la oferta educativa a las necesidades de la población adulta y creación de diversos materiales didácticos en consonancia con estas necesidades para facilitar el acceso a la formación y la permanencia en el sistema educativo de la población adulta y, particularmente, de las mujeres.	2	51 2.2	S.E. de Educación, FP y Universidades. D.G FP. Sub. Gral. de Aprendizaje a lo largo de la vida.
Velar por la composición equilibrada en los premios Miguel Hernandez	7	160 6.5	S.E. de Educación, FP y Universidades. D.G FP. Sub. Gral. de Aprendizaje a lo largo de la vida.
Potenciación de la perspectiva de género en las actividades vinculadas con las enseñanzas a distancia, tales como el programa That's English y Aula Menor	5	104, 111 5.1, 5.2	S.E. de Educación, FP y Universidades. D.G FP. Sub. Gral. de Aprendizaje a lo largo de la vida
Programa específico de segunda oportunidad para personas adultas que abandonaron el sistema educativo y pretenden reincorporarse al mismo, con especial atención a las mujeres	5	109 5.2	S.E. de Educación, FP y Universidades. D.G FP. Sub. Gral. de Aprendizaje a lo largo de la vida.
Creación de una herramienta web que pueda servir de información y orientación dirigida a la población en general y a quienes en su día abandonaron el sistema educativo, en particular mujeres, sobre la oferta educativa, ofreciendo materiales y recursos	5	105 5.1	S.E. de Educación, FP y Universidades. D.G FP. Sub. Gral. de Aprendizaje a lo largo de la vida.
Cursos de formación abierta para personas adultas "Aula Mentor", orientados al fomento de competencias vinculadas con dispositivos móviles, diseño gráfico, maquetación, desarrollo web, etc. Dada la masculinización de este sector, el cursos e ha difundido especialmente entre población femenina	5	111 5.2	S.E. de Educación, FP y Universidades. D.G FP. Sub. Gral. de Aprendizaje a lo largo de la vida.
Portal CREADE (Centro de Recursos para la atención a la diversidad cultural en educación). Centro virtual de recursos dirigido al profesorado en relación con la educación intercultural	5	103, 105 5.1	S.E. de Educación, FP y Universidades. DG Evaluación y Cooperación Territorial.Centro Nal. de Innovación e Investigación Educativa (CNIIE)
Estudios del Instituto Nacional de Evaluación Educativa (INEE), donde se estudia la relación que tienen los resultados por sexo y en todos ellos se analiza el rendimiento por sexo, fomentando la IO de manera transversal	5	113, 114, 115 5.3	S.E. de Educación, FP y Univ. D.G. de Evaluación y Cooperación Territorial.Instituto Nacional de Evaluación Educativa.
Estudios e Informes elaborados por el Centro Nacional de Innovación e Investigación Educativa (CNIIE) para potenciar y difundir la investigación y la innovación en Educación y Género	5	108, 113, 114, 115, 119, 121 5.2, 5.3,	S.E. de Educación, FP y Universidades. DG Evaluación y Cooperación Territorial.Centro Nal. de Innovación e Investigación Educativa (CNIIE)

Colaboración del CNIIEE con la COSCE (Confederación de Sociedades Científicas de España) para la puesta en marcha del proyecto ENCIENDE (Enseñanza de las ciencias en la didáctica escolar) para promover las ciencias desde la escuela primaria	5	114, 116, 117, 118, 119, 121, 5.2, 5.3	S.E. de Educación, FP y Universidades. DG Evaluación y Cooperación Territorial. Centro Nal. de Innovación e Investigación Educativa (CNIIE)
Proyecto "Buentrato", en colaboración con la Fundación ANAR, para promover la convivencia, los derechos humanos y la IO	5	99, 100, 103, 114 5.1, 5.3	S.E. de Educación, FP y Universidades. DG Evaluación y Cooperación Territorial. Centro Nal. de Innovación e Investigación Educativa (CNIIE)
Subvención nominativa a la Fundación Yehudi Menuhin (FYME)	5	35, 60 ,5.1,5.2,.3	S.E. de Educación, FP y Universidades. DG Evaluación y Cooperación Territorial. Centro Nal. de Innovación e Investigación Educativa(CNIIE) / Asociación para la Racionalización de los Horarios Españoles (ARHOE)
Curso coeducación "dos sexos en un solo mundo" para promover la reflexión del personal docente sobre su propia práctica educativa de cara a prevenir la desigualdad, la violencia y los estereotipos	5	100, 103, 106 5.1, -	S.E. de Educación, FP y Univ. D.G. de Evaluación y Cooperación Territorial. Sub. Gral. de Cooperación Territorial (INTEF)
Jornadas INTERCAMBIA: Educar en femenino y en masculino	5	101 5.1,5.3,6.4	S.E. de Educación, FP y Universidades. DG Evaluación y Cooperación Territorial. Centro Nal. de Innovación e Investigación Educativa (CNIIE)
Proyecto PLURALES (Educación en Igualdad)	5	107, 109 -5.1,5.3	S.E. de Educación, FP y Universidades. DG Evaluación y Cooperación Territorial. Centro Nal. de Innovación e Investigación Educativa (CNIIE) en colaboración con el Instituto de la Mujer
Portal INTERCAMBIA. Espacio virtual para facilitar el acceso e intercambio de información sobre prácticas educativas que incluyen los saberes femeninos y masculinos	5	100, 103, 105 5.1	S.E. de Educación, FP y Universidades. DG Evaluación y Cooperación Territorial. Centro Nal. de Innovación e Investigación Educativa (CNIIE)
Estudio sobre "Integración en el mercado laboral de mujeres con discapacidad atendiendo a su nivel educativo"	5	31 1.6	S.E. de Educación, FP y Universidades. DG Evaluación y Cooperación Territorial. Centro Nal. de Innovación e

			Investigación Educativa (CNIIE)
Programa MUSE-E. para estimular el desarrollo de los niños/as y su integración en la sociedad mediante la música y las artes en el medio escolar, previniendo la violencia, el racismo y la marginación	5	104, 112 -5.1,5.3	S.E. de Educación, FP y Universidades. DG Evaluación y Cooperación Territorial.Centro Nal. de Innovación e Investigación Educativa (CNIIE)
Refuerzo de los contenidos digitales relacionados con igualdad de oportunidades en el marco del Blog Educalab, desarrollado dentro del programa de Redes Sociales del MECD, como lugar de encuentro virtual para la educación con el fin de apoyar al personal docente del sistema educativo desde el conocimiento, desde los datos y el análisis, la investigación, la experimentación y la innovación.	5	154 6.4	S.E. de Educación, FP y Universidades. DG Evaluación y Cooperación Territorial.Centro Nal. de Innovación e Investigación Educativa (CNIIE)
Poner en marcha la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los jurados de los siguientes premios: Premios Extraordinarios de Bachillerato. Fase nacional del XV Concurso Hispanoamericano de Ortografía. Premios Nacionales al rendimiento académico en las modalidades de ESO, Bachillerato y Enseñanzas Artísticas Profesionales	5	79 -4.1	S.E. de Educación, FP y Universidades. DG Evaluación y Cooperación Territorial. Subdirección General de Ordenación Académica
El Gobierno ha aprobado los Reales decretos por los que se regulan los currículos básicos de Educación Primaria y de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato que, dentro de los elementos transversales a los currículos de las citadas etapas, incluyen el desarrollo de los valores que fomenten la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y la prevención de la violencia de género, y de los valores inherentes al principio de igualdad de trato y no discriminación por cualquier condición o circunstancia personal o social.	5	68 3,1	S.E. de Educación, FP y Universidades. DG Evaluación y Cooperación Territorial. Subdirección General de Ordenación Académica
Aplicar principios de Igualdad de Género en la redacción - de los Reales Decretos por los que se establecen los títulos -de formación profesional, - los cursos de especialización, así como en las órdenes ministeriales por las que se establecen los currículos correspondientes a dichos títulos - aplicar principios de Igualdad de Género en la redacción y la utilización de imágenes, en los medios de información y orientación profesional, independientemente del soporte empleado	5	112,119,120 5.3.	SEEFPU. Dirección General de Formación Profesional (SG de Orientación y Formación Profesional)
Aplicación del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en la realización de las pruebas de acceso a las - Enseñanzas Artísticas en las que se debe demostrar tener los conocimientos, habilidades y aptitudes necesarias para cursar con aprovechamiento dichas enseñanzas -	5	112,119,120 5.3.	SEEFPU. Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial. Subdirección General de Ordenación Académica

Elaboración de estadísticas periódicas por género en el Banco de Datos Estadísticos de ANECA.	5	201 7.1	SE de Educación, FP y Universidades. Sec . Gral de Universidades. ANECA
Aplicación del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en los procesos de selección internos y externos del personal de ANECA, en todos los procesos de selección de vocales así como en el desarrollo de la actividad y acreditaciones de las Comisiones.	5	1,12,17 1.1,1.2	SE de Educación, FP y Universidades. Sec . Gral de Universidades. ANECA
Incorporar el principio de igualdad en el programa de recuperación y utilización educativa de pueblos abandonados que se desarrolla en Bubla (Huesca), Granadilla (Cáceres) y Umbralejo (Guadalajara)		6.7	- SE de Educación , FP y Universidades. DG Evaluación y Cooperación Territorial
-	-	-	-

TABLA 6. ACTUACIONES DEL PLAN DE IGUALDAD DEL MECD 2014-2016 DESARROLLADAS POR LA SECRETARÍA DE ESTADO DE CULTURA. ACTUACIÓN

(Secretaría de Estado de Cultura)	L.A. Plan del MECD	MEDIDA OBJETIVO (PEIO)	CENTRO GESTOR
Programa de Exposiciones para promover la presencia femenina en la creación y producción artística, considerando la participación de artistas y comisarias en las actividades expositivas	7	156 6,5	S.E. de Cultura. Sub. DG de Bellas Artes y Bienes Culturales y de Archivos y bibliotecas. Sub. Gral de Promoción de las Bellas Artes
Ayudas a las galerías de arte con sede en territorio español para la promoción del Arte contemporáneo en las que se valora como criterio específico el número de mujeres representadas	7	156 6,5	S.E. de Cultura. DG de Bellas Artes y Bienes Culturales y de Archivos y bibliotecas. Sub. Gral de Promoción de las Bellas Artes
"Patrimonio en Femenino". Proyecto desarrollado anualmente -que implica publicación de un catálogo en línea con bienes culturales y publicación de artículos sobre temáticas que afectan a la mujer	7	161 6,5	S.E. de Cultura. D.G. de Bellas artes y bienes culturales y de Archivos y Bibliotecas. SG de Museos Estatales.
Ayudas de acción y promoción cultural y ayudas a la inversión en capital para promover la oferta legal de contenidos digitales culturales en internet. En ambas convocatorias se promueve la presencia equilibrada en las comisiones de valoración y entre los beneficiarios hay proyectos presentados por Asociaciones de mujeres del sector cultural y otros cuyos objetivos se centran en la promoción de la mujer	7	156 6.5	S.E. de Cultura. D.G. de Políticas e Industrias culturales y del libro. Sub. Gral. de Promoción de Industrias Culturales y Mecenazgo
Velar por la composición equilibrada en la convocatoria del Premio Nacional de Televisión	7	160 6.5	S.E. de Cultura. DG de Políticas e Industrias culturales y del libro. Sub. Gral de Promoción de Industrias Culturales y Mecenazgo
Velar por la composición equilibrada del jurado del Premio Luso-Español	7	160 6.5	S.E. de Cultura. DG de Políticas e Industrias culturales y del libro. Sub. Gral. de Promoción Exterior de la Cultura
Velar por la composición equilibrada en todas las órdenes de jurados de los 15 premios nacionales, el premio Cervantes y los 2 premios a los libros mejor editados y a las mejores encuadernaciones artísticas	7	160 6.5	S.E. de Cultura. S.E. de Cultura. DG de Políticas e Industrias culturales y del libro. Sub. Gral. de Promoción del Libro, la lectura y las Letras Españolas

Difusión de la presencia de mujeres en la literatura a través de las colecciones de la Biblioteca Nacional, utilizando las redes sociales, así como la elaboración de productos bibliográficos (repertorios, guías y exposiciones bibliográficas)	7	161 6.5	S.E. de Cultura. Biblioteca Nacional
Velar por la composición equilibrada en el Premio de Bibliografía de la Biblioteca Nacional	7	160 6.5	S.E. de Cultura. Biblioteca Nacional
Desagregación de la variable sexo en la información que se ofrece desde la Biblioteca Nacional (**)	6	6.5	SE Cultura. Biblioteca Nacional.
Promoción del papel de las mujeres en las actividades desarrolladas por el INAEM: 1,. Promover la paridad en la ayudas y subvenciones concedidas al teatro, el circo, la música, la lírica y la danza; 2.- Fomentar la igualdad en las programaciones de las unidades de producción artística; 3.- Fomentar el acceso de mujeres a tareas directivas en organizaciones profesionales y sindicales de este ámbito.	7	156 6.5	S.E. de Cultura. Instituto Nal. De las Artes Escénicas y de la Música (INAEM). Sub. Gral. de Música y Danza
Velar por la composición equilibrada en los Premios Nacionales de Artes Escénicas y Musicales	7	160 6.5	S.E. de Cultura. Instituto Nal. De las Artes Escénicas y de la Música (INAEM). Sub. Gral. de Teatro / S.E. de Cultura. Instituto Nal. De las Artes Escénicas y de la Música (INAEM). Sub. Gral. de Música y Danza
Apoyo a festivales de teatro, música, danza, etc., de prestigio nacional e internacional, dirigidos por mujeres	7	163 6.5	S.E. de Cultura. Instituto Nal. De las Artes Escénicas y de la Música (INAEM). Sub. Gral. de Teatro / S.E. de Cultura. Instituto Nal. De las Artes Escénicas y de la Música (INAEM). Sub. Gral. de Música y Danza
"Feminismo. Una mirada feminista sobre las vanguardias". Itinerario por las obras del Museo Reina Sofía para visibilizar a la mujer en la escena artística	5 7	100, 144, 161 5.1, 6.3, 6.5	S.E. de Cultura. D.G. de Bellas Artes. Museo Reina Sofía
Adecuación de la Web de Museo Reina Sofía desde el punto de vista de contenidos de género	7	154 6.4	S.E. de Cultura. D.G. de Bellas Artes. Museo Reina Sofía
Promoción de contenidos en materia de igualdad a través de páginas Web de museos estatales y elaboración de contenidos que promuevan la igualdad en soportes digitales para exposiciones permanentes de los museos.	7	154 6.4	S.E. de Cultura. D.G. de Bellas artes y bienes culturales y de Archivos y Bibliotecas. SG de Museos

			Estatales.
Carta declaración institucional de la Directora del ICAA para llamar la atención sobre el papel que el cine y el audiovisual pueden desempeñar para combatir estereotipos sexistas y la necesidad de avanzar en la incorporación de la mujer a la creación y a la producción artística.	7	67 2.2	S.E. Cultura. Instituto de la Cinematografía y de las artes audiovisuales (ICAA)
Subvenciones nominativas para la Asociación de Mujeres Cineastas de Medios Audiovisuales para el desarrollo de sus actividades y presencia de una representante de esta Asociación en la Comisión para la financiación de la cinematografía y el audiovisual. Existencia en la web del ICAA de filtros para obtener información de ayudas desagregadas por sexo	7	156 6.5	S.E. Cultura. Instituto de la Cinematografía y de las artes audiovisuales (ICAA)
Velar por una composición equilibrada en los jurados de los premios de cinematografía y audiovisuales	7	160 6,5	S.E. Cultura. Instituto de la Cinematografía y de las artes audiovisuales (ICAA)
Participación en iniciativas y jornadas relacionadas con la puesta en valor y fomento de la presencia femenina en la creación de la producción de audiovisuales. Impulso a certámenes y festivales cinematográficos centrados en el cine realizado por mujeres.	7	163 6.5	S.E. Cultura. Instituto de la Cinematografía y de las artes audiovisuales (ICAA)
Publicación en la web del ICAA de un apartado específico con las películas que han recibido la calificación de "especialmente recomendadas para el fomento de la igualdad de género"	7	156, 163 6.5,	S.E. Cultura. Instituto de la Cinematografía y de las artes audiovisuales (ICAA)
Programa de ayudas de la comisión	7	155 6.4	S.E. Cultura. Dirección General de Políticas e Industrias Culturales y del Libro. Sub.Gral. de Cooperación con CCAA
Ayudas y subvenciones a mujeres en las siguientes modalidades: Giras y producciones teatrales en el extranjero, giras circenses, musicales y coreográficas por el extranjero. Apoyo a las mujeres en el ámbito de la creación, la gestión y la producción a través de las convocatorias del programa IBERESCENA.	7	156 6.4.	SE. Cultura. INAEM.
<ul style="list-style-type: none"> Fomento de la participación igualitaria en los planes y proyectos de conservación y restauración de bienes culturales así como en los trabajos de investigación y estudio y en las iniciativas de formación de técnicos y especialistas en esta materia que tienen lugar en el extranjero. Promoción de los contenidos creados por mujeres en el ámbito de la Sociedad de la Información. Lenguaje y contenidos sean no sexistas en el ámbito de las TIC. 	7	160,157,192 6.5. 7.1.	SE. Cultura. SG del Instituto del Patrimonio Cultural de España

Nombramiento con criterios de igualdad en todas las comisiones de selección, jurados y grupos de trabajo y difusión con criterios de igualdad de patrimonio cultural: Acceso vía internet a la colección de videos de Danzas de España conservada en el Archivo General de la Administración. Incluye doscientas treinta y cuatro grabaciones de Coros y Danzas de la Sección Femenina para la recuperación y conservación del folclore de las diferentes regiones de España.	1 7	66,160 6.5. 2.4.	SE Cultura. Dirección General de Bellas Artes y Bienes Culturales y de Archivos y Bibliotecas (SG Archivos Estatales)
•- Aplicación de criterios de igualdad en la selección de docentes para los cursos de formación de bibliotecarios, en el nombramiento de las comisiones de valoración para las ayudas a la creación de recursos digitales y en los programas de eventos bibliotecarios	7	163 6.5.	SE Cultura. Dirección General de Bellas Artes y Bienes Culturales y de Archivos y Bibliotecas (SG Coordinación Bibliotecaria)
Continuidad del plan Museos+ Sociales en el que se contempla como línea estratégica 3.4 la visualización de la perspectiva de género.	6	161 6.5	SE de Cultura. DG de Bellas artes y bienes culturales y de Archivos y Bibliotecas. SG de Museos Estatales
Programa de pensamiento y debate en torno a los discursos de género: Performing Gender Seminario sobre Danza, Género y Nación. Otoño del 2016	6	154 6.4	Museos Reina Sofía

TABLA 7. ACTUACIONES DEL PLAN DE IGUALDAD DEL MECD 2014-2016 DESARROLLADAS POR LA SUBSECRETARÍA

ACTUACIÓN SUBSECRETARÍA	L.A. DEL PLAN DEL MECD	MEDIDA OBJETIVO (PEIO)	CENTRO GESTOR
Celebración de Jornadas de difusión y sensibilización en relación con las actuaciones que se están llevando en el MECD en materia de igualdad de oportunidades.	2	193 7.1	M. de Educación, Cultura y Deporte. Subsecretaría. Inspección General de Servicios. Unidad de Igualdad de Género.
Creación de una web y de un espacio de igualdad en la intranet sobre igualdad de oportunidades para visibilizar las actuaciones del MECD así como actualización y difusión de los folletos de la Unidad de Igualdad.	2-3	206 7.2	M. de Educación, Cultura y Deporte. Subsecretaría. Inspección General de Servicios. Unidad de Igualdad de Género.
Elaboración y difusión de un folleto informativo con las medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.	1	53 2.2	M. de Educación, Cultura y Deporte. Subsecretaría. Inspección General de Servicios. Unidad de Igualdad de Género.
Celebración de un curso sobre políticas de igualdad destinado al personal del MECD con contenidos específicos sobre la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades. Mantenimiento en el Plan de formación anual del MECD de acciones formativas sobre igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género.	2	29, 35, 209 7.3	M. de Educación, Cultura y Deporte. Subsecretaría. Inspección General de Servicios. Unidad de Igualdad de Género / M. de Educación, Cultura y Deporte. Subsecretaría. S.G. de Personal
Seguimiento e incorporación de la perspectiva de género en las operaciones estadísticas elaboradas por el MECD, así como potenciar dicha perspectiva en las operaciones estadísticas elaboradas por el Ministerio y en su difusión.	3	203 7.2	M. de Educación, Cultura y Deporte. Subsecretaría. Secretaría General Técnica. Subdirección General de Estadísticas y Estudios.
Elaboración de un manual del procedimiento sobre permisos, licencias y medidas de conciliación. Dirigido al personal del MECD con el objetivo de dar a conocer información actualizada sobre las medidas existentes.	1	53 2.2	M. de Educación, Cultura y Deporte. Subsecretaría. S.G. de Personal
Formación y consolidación del Grupo de Trabajo de Igualdad del MECD dirigido a favorecer marcos de colaboración institucional para promover e impulsar las políticas de igualdad. Elaboración conjunta del Plan de Igualdad del MECD.	8	221-222 7.6	M. de Educación, Cultura y Deporte. Subsecretaría. Inspección General de Servicios. Unidad de Igualdad de Género.

Introducción de acciones formativas del Departamento, dentro del Plan de Formación del MECD, de información sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad existentes para el personal empleado público de la AGE (funcionario y laboral) y de medidas concretas para el personal empleado público del MECD. En cursos específicos de igualdad y cursos de otras materias que traten contenidos de igualdad.	2	29, 35,67, 68, 208, 209 2.1	M. de Educación, Cultura y Deporte. Subsecretaría. S.G. de Personal
Inclusión en los cursos de contratación que realiza el MECD de contenidos específicos sobre promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	2	211, 29, 67, 68 7.4	M. de Educación, Cultura y Deporte. Subsecretaría. S.G. de Personal
Diseño y elaboración de acciones formativas dirigidas a informar y divulgar las competencias asignadas a la Unidad de Igualdad del MECD y las actividades que desarrolla.	8	222, 208, 209 7.6	M. de Educación, Cultura y Deporte. Subsecretaría. Inspección General de Servicios. Unidad de Igualdad de Género. S.G. de Personal
Creación y consolidación de mecanismos ágiles de colaboración para la elaboración de informes periódicos sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas promovidas por el MECD.	8	213 7.5	M. de Educación, Cultura y Deporte. Subsecretaría. Inspección General de Servicios. Unidad de Igualdad de Género.
Seguimiento del porcentaje de mujeres que se benefician de cursos de ofimática dirigidos al personal del MECD: las acciones formativas son relativas a cursos de ofimática general e informática especializada	3	152 6.4	M. de Educación, Cultura y Deporte. Subsecretaría. S.G. de Personal
Elaboración semestral de estadísticas sobre la aplicación de las medidas contempladas en el Plan Concilia para su remisión a la DG de la Función Pública.	3	53 2.2	M. de Educación, Cultura y Deporte. Subsecretaría. S.G. de Personal
Ayudas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y a mujeres víctimas de violencia de género en el marco del Plan de Acción Social del Departamento.	2	53, 73,68 2.2	M. de Educación, Cultura y Deporte. Subsecretaría. S.G. de Personal
Inclusión de la variable sexo en todas en todas las aplicaciones informáticas y bases de datos de la SG de Personal	3	152 6.4	M. de Educación, Cultura y Deporte. Subsecretaría. S.G. de Personal
Consideración del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los pliegos que rigen los contratos de prevención de riesgos laborales. Promoción de la igualdad de género en la prevención de los riesgos laborales.	1	1, 27, 129, 211 7.4	M. de Educación, Cultura y Deporte. Subsecretaría. S.G. de Personal
Apoyo al desarrollo y diseño del II Plan de Igualdad de la AGE	1	1.5 26	Subsecretaría. IGS. Unidad de Igualdad de Género. MECD.
Estudio descriptivo–estadístico, dirigido a desagregar la variable sexo en diferentes indicadores relacionados con los ámbitos competenciales del Departamento: Educación, Cultura y Deporte.	1	6.5 159	M. de Educación, Cultura y Deporte. Subsecretaría. IGS. Unidad de Igualdad de Género. MECD.

TABLA 8. ACTUACIONES DEL PLAN DE IGUALDAD DEL MECD 2014-2016 DESARROLLADAS POR EL CONSEJO SUPERIOR DE DEPORTES

Actuaciones CONSEJO SUPERIOR DE DEPORTES	L.A. DEL PLAN MECD	MEDIDA y OBJETIVO DEL PEIO	CENTRO GESTOR
Convocatoria de ayudas a las Federaciones Deportivas Españolas para el programa mujer y deporte	6	137, 138 6.2	Consejo Superior de Deportes (CSD). Sub. Gral. Mujer y Deporte
Ayudas sociales a mujeres deportistas (maternidad y cuidado de hijos)	6	138 6.2	Consejo Superior de Deportes (CSD). Sub. Gral. Mujer y Deporte
Actividades destinadas a la visibilización e impulso de la igualdad en el deporte femenino.	6	139 6.2	Consejo Superior de Deportes (CSD). Sub. Gral. Mujer y Deporte
Incrementar los contactos periódicos del CSD con todo tipo de medios de comunicación para favorecer la difusión de los éxitos deportivos de las mujeres	6	140 6.2	Consejo Superior de Deportes (CSD). Sub. Gral. Mujer y Deporte
Acciones y materiales divulgativos elaborados por el CSD para potenciar y difundir la presencia de las mujeres en el deporte: a) Boletín "Mujer y Deporte", b) Espacio web "Mujer y deporte", c) Twitter "Mujer y Deporte".	6	141 6.2	Consejo Superior de Deportes (CSD). Sub. Gral. Mujer y Deporte
Actuaciones para el reconocimiento de los logros deportivos de las mujeres en todos los ámbitos (deportivos, comunicación, apoyo empresarial....)	6	142 6.2	Consejo Superior de Deportes (CSD). Sub. Gral. Mujer y Deporte

5. Evaluación y seguimiento

El procedimiento para realizar la evaluación y el seguimiento del Plan de Trabajo de Igualdad del MECD tendrá que tener en cuenta a todos los implicados y requerirá la elaboración de una memoria de seguimiento al finalizar el periodo para el que se ha diseñado el Plan. Asimismo, se tomará como referencia para el seguimiento el grado de cumplimiento de las actuaciones incluidas en el Plan en función de la contribución de las mismas al desarrollo de las medidas y objetivos del PEIO (ver tabla 11).

GRÁFICO 6. METODOLOGÍA DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD DEL MECD



Fuente: Unidad de Igualdad de Género. Inspección General de Servicios. Subsecretaría. MECD.

