

III PLAN ESTRATÉGICO  
PARA LA IGUALDAD EFECTIVA  
DE MUJERES Y HOMBRES  
2022-2025





# III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025



## Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025

Catálogo de Publicaciones de la Administración General del Estado: <https://cpage.mpr.gob.es>

### **Edita:**

Instituto de las Mujeres  
Ministerio de Igualdad

### **Coordina:**

Subdirección General de Programas  
Instituto de las Mujeres

### **Ilustraciones:**

Emma Gascó

### **Maquetación:**





Transi Fernández Habas

NIPO: 050-22-031-0

eNIPO: 050-22-032-6

Depósito Legal: M-18156-2022

## TABLA DE CONTENIDOS

<b>01. Presentación y contexto del III Plan Estratégico</b>	<b>07</b>
1. Presentación y estructura del III Plan Estratégico .....	07
2. Antecedentes y proceso de elaboración del PEIEMH 2022-2025 .....	09
3. Principios orientadores .....	12
4. Alcance y complementariedad del PEIEMH 2022-2025 .....	16
<b>02. Ejes de intervención del PEIEMH 2022-2025</b>	<b>27</b>
1. Buen gobierno: hacia formas de hacer y decidir más inclusivas  .....	27
2. Economía para la vida y reparto justo de la riqueza  .....	43
3. Hacia la garantía de vidas libres de violencia machista para las mujeres  .....	59
4. Un país con derechos efectivos para todas las mujeres  .....	73
<b>03. Modelo de gestión</b>	<b>89</b>
1. Estructuras del sistema de gestión .....	89
2. Procesos de trabajo .....	94
<b>04. Anexos</b>	<b>98</b>
1. Catálogo de medidas .....	98
2. Mapa de indicadores del Plan .....	189
3. Listado de acrónimos .....	219



### 1. PRESENTACIÓN Y ESTRUCTURA DEL III PLAN ESTRATÉGICO

#### **Artículo 17. Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.**

*El Gobierno, en las materias que sean de la competencia del Estado, aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.*

El III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (en adelante PEIEMH) recoge la agenda política en materia de igualdad para los próximos cuatro años (2022–2025). Esta agenda ha sido elaborada por el Ministerio de Igualdad a través del Instituto de la Mujeres siguiendo el mandato establecido en el artículo 17 de la [Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres \(LOEIMH\)](#).

El PEIEMH se configura como el principal instrumento del Gobierno para orientar los cambios institucionales y sociales que se requiere poner en marcha para avanzar en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres. Con esta finalidad, el Plan identifica los principales ejes de intervención, en aquellos ámbitos que son de la competencia de la Administración General del Estado (AGE), así como los objetivos estratégicos en los que se considera prioritario incidir en los próximos años. Estos ejes de intervención y objetivos estratégicos plantean retos de cambio organizacional y de funcionamiento interno y externo de la AGE, así como retos de cambio socioeconómico.

El PEIEMH 2022–2025, en tanto documento orientador de la actuación de la AGE en materia de igualdad de mujeres y hombres, busca servir como [plan marco y director](#), facilitando la máxima autonomía y flexibilidad al conjunto de la AGE para diseñar sus planes de actuación, al tiempo que asegura que la AGE trabajará en la misma dirección y con objetivos comunes. Su vocación es inclusiva porque persigue que el conjunto de estrategias y/o planes sectoriales; desarrollados por los diferentes departamentos ministeriales, se alineen con los objetivos estratégicos definidos en el PEIEMH para avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos en los que sus vidas se desarrollan.

Con el fin de exponer el marco de análisis, las prioridades de actuación del PEIEMH y su modelo de gestión, éste se ha estructurado en cuatro [bloques](#):

1. En el **primer** apartado se recoge el **análisis contextual** que explica el por qué y el para qué de la agenda propuesta y el hacia dónde se pretenden orientar los cambios para garantizar los derechos de las mujeres y avanzar en la igualdad de mujeres y hombres. También, los antecedentes y el proceso de elaboración del PEIEMH y sus principios orientadores. Y, finalmente, la alineación de este Plan con otros marcos programáticos.
2. En el **segundo** apartado se desarrollan los cuatro grandes **ejes de intervención** que vertebran el Plan: Buen Gobierno; Economía para la vida y reparto justo de la riqueza; Hacia la garantía de vidas libres de violencia machista contra las mujeres; y Un país con derechos efectivos para las mujeres. Mientras que los tres últimos dan cuenta de los retos de cambio social, el primero explicita cómo se van a crear las condiciones para que estos retos puedan ser abordados desde un modelo de gobierno que impulsa prácticas feministas y democratizadoras tanto dentro de la AGE como fuera de ella. Cada eje de intervención identifica un objetivo estratégico con la finalidad de apuntar las metas a medio y largo plazo que se persiguen. Así mismo, siguiendo los principios de la planificación estratégica, cada eje cuenta con diversas líneas de trabajo y cada una de ellas se aterriza en objetivos específicos y operativos. Esta estructura y lógica planificadora facilita la concreción posterior de las medidas a desarrollar para alcanzar los objetivos propuestos, así como la definición de los indicadores del seguimiento y evaluación del Plan.

En cifras, los diversos elementos del Plan expuestos se concretan en 4 ejes de intervención, 20 líneas de trabajo, 49 objetivos específicos y en 141 objetivos operativos.

3. En el **tercer** apartado se recoge el **modelo de gestión** del PEIEMH. En concreto, las estructuras de impulso y coordinación, así como los procesos de trabajo previstos para programar, ejecutar, hacer seguimiento y evaluar el Plan.
4. En el **cuarto** apartado se incluye un Anexo que contiene:
  - » El **catálogo de medidas** del PEIEMH con un total de 676 medidas, por eje, línea de trabajo y objetivo, e indicando el departamento y unidad u organismos adscrito responsable de su desarrollo.
  - » El **mapa de indicadores** del Plan que permitirá dar cuenta de su realización y de los resultados e impacto de su puesta en marcha.
  - » El **listado de acrónimos** utilizados en este documento.



## 2. ANTECEDENTES Y PROCESO DE ELABORACIÓN DEL PEIEMH 2022-2025

El PEIEMH 2022-2025 es el tercer plan que se elabora desde la aprobación de la LOIEMH, en 2007. Entre 2017 y 2018, se elaboró un primer borrador del Plan, que fue remitido al Consejo de Participación de la Mujer (CPM) y a los distintos departamentos ministeriales, pero no llegó a aprobarse por el Consejo de Ministros en la XI Legislatura. Los avatares políticos en la conformación de gobierno retrasaron su aprobación y puesta en marcha.

En la presente XIV Legislatura, el Gobierno de España vuelve a contar con un Ministerio de Igualdad que, junto con el Instituto de las Mujeres, retoma el trabajo iniciado en 2017. Este retomar el trabajo implica que la elaboración final del PEIEMH 2022-2025 se ha guiado, en primer lugar, por la voluntad de respetar los acuerdos alcanzados hasta la fecha y, en segundo lugar, por adaptar la agenda de igualdad al nuevo contexto socioeconómico y político en el que la AGE está obligada a intervenir, garantizando la viabilidad de su ejecución para el periodo 2022-2025.

Este largo proceso de elaboración del PEIEMH se ha realizado en las siete fases que se describen a continuación:

### *Fase 1. Definición y elaboración del documento base por parte del Instituto de las Mujeres*

El documento base fue diseñado por el Instituto de las Mujeres teniendo en cuenta el Informe final de ejecución y evaluación del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016<sup>1</sup>, el contexto internacional marcado por la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y los instrumentos programáticos adoptados por la Unión Euro-

<sup>1</sup> El Informe final de ejecución y evaluación del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 (PEIO), realizado por el Instituto de la Mujer, incluye una serie de recomendaciones destinada a facilitar mejoras en el siguiente PEIO, fundamentalmente de carácter organizativo y de coordinación del Plan, con el objetivo de contribuir a mejorar y visibilizar los resultados y logros alcanzados en materia de igualdad de oportunidades. De forma sintética aconseja:

- Coordinar el Plan con los planes de acción sectoriales en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con el fin de asegurar la coherencia entre las distintas programaciones y facilitar el seguimiento.
- Simplificar la arquitectura del Plan y reducir el número de medidas para asegurar su programación, seguimiento y evaluación.
- Fortalecer los procesos internos, articulando mecanismos de coordinación y comunicación que fomenten el mecanismo en red de los distintos agentes implicados.
- Poner en valor la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres desarrollada por la AGE.

El Informe destaca como elemento que incidiría transversalmente en el resto de las recomendaciones potenciar el papel de las Unidades de Igualdad de los Ministerios, mediante un *Real Decreto que las regule*. Esta recomendación fue implementada a través del *Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las unidades de igualdad de la Administración General del Estado*.

pea, así como el contenido de los informes y de las distintas iniciativas parlamentarias aprobadas por las comisiones de igualdad y plenos de las Cortes Generales.

## ***Fase 2. Participación de los distintos departamentos ministeriales***

El documento base se presentó en noviembre de 2017 a todos los departamentos ministeriales implicados en su posterior ejecución, dándoles un plazo para que formularan sus propuestas y consideraciones. Se mantuvieron a posteriori contactos con los distintos ministerios para analizar e incorporar sus propuestas y acordar la redacción de algunas medidas. Del documento base de 106 medidas se pasó a un primer borrador con 124 medidas.

## ***Fase 3. Presentación y consulta del primer borrador al Consejo de Participación de la Mujer***

El primer borrador fue remitido al CPM para someterlo a su consulta. En enero de 2018 se celebró el pleno del CPM acordándose el procedimiento y calendario de trabajo para la elaboración del informe preceptivo del Consejo. A finales de marzo, después de haber sido trabajado en diferentes comisiones, se dieron por definitivos el informe y las observaciones.

## ***Fase 4. Revisión y validación del primer borrador final***

El informe del Consejo fue remitido a los ministerios para que efectuaran sus valoraciones (aceptación o matización de la inclusión/modificación de ciertas medidas propuestas y justificación de la no procedencia del resto). En abril de 2018, se celebró un segundo pleno del CPM en el que el Informe del entonces llamado Plan para la Igualdad de Oportunidades (PEIO) fue adoptado por unanimidad. Tras estos trabajos se adoptó el primer borrador final del PEIO 2018-2021, con fecha de 25 de mayo y un total de 161 medidas, que fue enviado de nuevo a todos los ministerios para una última revisión, previa a su remisión al Consejo de Ministros.

## ***Fase 5. Reorientación y reformulación del primer borrador final***

Con el cambio de Gobierno de junio de 2018, se procede a reorientar el primer borrador final a las políticas públicas y agenda política del nuevo equipo de gobierno. Para ello, se revisan los informes de seguimiento y evaluación del PEIO 2014-2016 y de los planes de igualdad sectoriales (mujer rural, sociedad de la información, etc.); se identifican Planes convergentes para sumar sinergias, no reiterar acciones y ganar en cohe-

rencia y complementariedad; y se incluyen nuevas propuestas derivadas del trabajo realizado en los últimos meses, en colaboración con otros ministerios y organismos, especialmente en el ámbito STEM (por sus siglas en inglés, *science, technology, engineering and mathematics*) y en el de la coeducación.

### ***Fase 6. Presentación del segundo borrador final al CPM y departamentos ministeriales***

Se presentó el nuevo borrador del PEIO a las asociaciones del CPM para su consulta, en un taller realizado en febrero de 2019. Se recogieron sus comentarios y aportaciones que, en la medida de lo posible, fueron incorporadas al segundo borrador final que tampoco llegó a elevarse al Consejo de Ministros.

### ***Fase 7. Nueva reorientación y reformulación del borrador y aprobación del PEIEMH 2022-2025***

En enero de 2020, tras la creación del Ministerio de Igualdad y el inicio de la XIV Legislatura, se retoman los trabajos sobre el PEIEMH con objeto de reorientar el borrador, recabar el parecer de los nuevos departamentos ministeriales creados y del CPM e iniciar la fase final para su aprobación. La emergencia sanitaria mundial provocada por la Covid-19, entre marzo y junio de 2020, y la necesidad de responder a las urgencias inmediatas derivadas de esta, ralentizó nuevamente el proceso de trabajo.

En el segundo semestre del 2020 se retoma la elaboración del PEIEMH y se construye el documento base del mismo. En ese proceso se redefine el enfoque del III Plan en un doble sentido. En primer lugar, se concibe como un Plan director que fija la estrategia para toda la AGE definiendo objetivos comunes. Y, en segundo lugar, se adaptan las prioridades de intervención al nuevo contexto socioeconómico y político integrando los compromisos adoptados a nivel nacional, europeo e internacional respetando, a su vez, los consensos logrados en las planificaciones de igualdad de la etapa 2017-2019. También se define el nuevo periodo de vigencia del III Plan, 2022-2025, y cambia su denominación pasando a llamarse Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.

Durante el año 2021, se diseña y desarrolla un proceso de trabajo pautado que persigue:

- » Contrastar y validar el documento base con el conjunto de órganos directivos de los diversos ministerios e incorporar las aportaciones acordadas con estos y con el CPM.
- » Elaborar el documento consolidado del PEIEMH 2022-2025 y abordar la elaboración de la programación para los años 2022 y 2023.

Este proceso de trabajo se realiza en dos fases:

» *Fase de consulta.* Se constituye el grupo de trabajo interministerial (GTI) con el objetivo de validar y contrastar el borrador del documento base del PEIEMH, recoger las observaciones y propuestas ministeriales y elaborar la programación 2022-2023. En esta fase también y tras el contraste interministerial se constituye el Grupo de trabajo del CPM para la elaboración del informe preceptivo del PEIEMH.

» *Fase de consolidación.* Se elabora el documento final del PEIEMH integrando las propuestas y observaciones contenidas en el informe preceptivo aprobado por el CPM en plenario y las modificaciones acordadas con los diversos ministerios. Esta fase se cierra con una última devolución y contraste del documento consolidado en el GTI, y en el grupo de trabajo del CPM.

### 3. PRINCIPIOS ORIENTADORES

Tomando como referencia los principios y criterios generales que deben regir la actuación de los Poderes Públicos según la LOIEMH (la integración transversal de la igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral, social y cultural, representación equilibrada, coordinación y cooperación, atención a la diversidad y a la diferencia, conciliación y corresponsabilidad, reparto equitativo de los tiempos...) la agenda de igualdad que recoge el PEIEMH profundiza y destaca algunos de ellos por su **carácter estratégico** en la orientación de las actuaciones que deberán ponerse en marcha, e incorpora otros nuevos.

≈ **Sostenibilidad de la vida, Universalidad y Singularidad.** A finales de los años sesenta del siglo XX, el movimiento feminista y, después, las economistas feministas, comienzan a problematizar con fuerza una división sexual del trabajo que organiza la sociedad asignando el trabajo productivo a los hombres y el trabajo doméstico y de cuidados a las mujeres, dándoles, al tiempo, distinta visibilidad, valor y reconocimiento. Sesenta años después, el trabajo doméstico y de cuidados ha ido emergiendo como una actividad central para la vida y el sistema socioeconómico, y las mujeres como sus grandes sostenedoras. Desde la economía feminista y el ecofeminismo y sus enfoques más recientes de la sostenibilidad de la vida, van a denunciar la insostenibilidad de un sistema económico basado en la obtención del máximo beneficio privado que sólo puede sostenerse materialmente apoyado en dos externalidades invisibilizadas: la naturaleza y el trabajo doméstico y de cuidados que realizan casi en exclusiva las mujeres. En consecuencia, van a proponer otra forma de entender la economía que incorpore la experiencia de las mujeres. Desde

esta mirada, el objetivo social es el cuidado de la vida en sentido amplio, humana y no humana, y no la producción mercantil. O, dicho de otro modo, son las condiciones de posibilidad de la reproducción social de la vida como finalidad última la que tiene que guiar el desarrollo económico y social del conjunto social. Ese colocar “la vida en el centro”, que cuestiona los fundamentos del sistema socioeconómico y exige incorporar cambios en la agenda de igualdad (el salario es un factor importante que afecta a las condiciones de vida, pero no es el único, también lo es el trabajo de cuidados realizado desde los hogares, así como los posibles servicios y transferencias que ofrezca el sector público), debe guiarse por dos criterios éticos irrenunciables: en primer lugar, una vida digna de ser vivida tiene que ser universalizable. Tiene que ser posible en condiciones válidas para todas las personas; y, en segundo lugar, debe respetar la singularidad de las diversas experiencias vitales, evitando que la universalidad sea un principio descaracterizante. En definitiva, sostenibilidad de la vida como eje vertebrador de la configuración de un sistema socioeconómico que no reproduzca las desigualdades sociales y de género, y universalidad y singularidad, como criterios éticos, deben ser principios orientadores de la intervención de los poderes públicos para que el PEIEMH se constituya en una herramienta al servicio de construir, desde el aquí y ahora, la transición ecosocial desde perspectivas feministas.

**≈ Enfoque de género y enfoque interseccional.** El enfoque de género es la propuesta conceptual del feminismo de la década de 1980, adoptado por Naciones Unidas y la Unión Europea, para el desarrollo de las políticas públicas de igualdad entre mujeres y hombres. Conforme señalan Abasolo y Montero<sup>2</sup>, “el género es una categoría de análisis elaborada desde la teoría feminista que se refiere a la construcción cultural de la diferencia sexual. Remite, por lo tanto, al carácter social y cultural de las desigualdades entre mujeres y hombres, y a la construcción de las identidades de hombres y mujeres a partir de la asignación de una serie de características, roles y responsabilidades asignados por el hecho de ser mujer o varón. Es una categoría social impuesta sobre un cuerpo sexuado”. El enfoque de género permite analizar y visibilizar y, por tanto, enfrentar las desigualdades que se derivan de esta asignación. En el ámbito de la AGE, se trata de su adopción sistemática en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas, medidas normativas y programas presupuestarios, con el objetivo de promover la igualdad entre mujeres y hombres y combatir la discriminación; lo que se conoce como la transversalización del enfoque de género, recogida en la LOIEMH.

2 En *Guía didáctica de ciudadanía con perspectiva de género* (2013: 7), editada por el Instituto de la Mujer.

Desde una visión más integral del enfoque de género, este PEIEMH adopta, también, un enfoque interseccional como instrumento analítico para entender la complejidad de la realidad y, en particular, la de las desigualdades sociales y las peores formas de discriminación. Desde este enfoque, la vida de las mujeres no puede explicarse por un único factor explicativo, como el del género, sino en interrelación con otros, como la racialización, la clase social, la procedencia, la discapacidad, etc. En última instancia, cómo actúan conjuntamente todos estos factores influyéndose entre sí, dependiendo del contexto situado en el que las vidas de las mujeres se desarrollan, explica cómo se experimenta y manifiesta la desigualdad en sus vidas. En concreto, y junto a otros factores adicionales que hacen más profunda la desigualdad de género, este Plan da respuesta a las desigualdades basadas en el lugar de residencia. El enfoque interseccional permite así interpretar y actuar sobre las desigualdades que afectan a las mujeres de zonas rurales, deprimidas demográficamente o desfavorecidas, considerando adecuadamente sus realidades y situaciones de vida.

El enfoque interseccional supone un paso más allá en la aplicación del enfoque de género a las políticas públicas de igualdad ampliando su alcance; una mirada respaldada por una enorme potencia teórica, pero que ha sido poco explorada y que, por tanto, se presenta como un desafío para su concreción práctica.

*≈ Planificación Estratégica/Complementariedad con otros planes.* El PEIEMH es el instrumento básico de planificación de la acción de la AGE para avanzar en la igualdad entre mujeres y hombres y, en ese sentido, ha de servir para ordenar las actividades que los diferentes agentes pongan en marcha durante su período de vigencia para dar cumplimiento a los objetivos estratégicos definidos como metas en el mismo. Este principio supone una inversión de la anterior forma de elaborar los planes de igualdad que tendía a limitarse a recopilar las actividades que ya se venían desarrollando o que estaba previsto desarrollar en el futuro próximo, ya fuera de modo “individualizado” o en el marco de otros planes sectoriales. Este Plan, sin embargo, no pretende replicar de forma exhaustiva todas las medidas llevadas a cabo en materia de igualdad por los distintos departamentos de la AGE. Se ha diseñado definiendo la agenda estratégica de igualdad para los próximos cuatro años y en ese marco, debe implementarse de manera complementaria y coordinada con el resto de estrategias y planes sectoriales afectados por la agenda de igualdad aprobada. Se pasa de este modo del diseño de una agenda de igualdad adaptativa a otra de carácter estratégico en la medida en que fija agenda y hace de faro para orientar el sentido de los cambios sociales e institucionales.

≈ **Participación e incidencia.** Las instituciones pueden transformarse en una palanca de transformación social desde perspectivas feministas no sólo por lo que hacen, sino también por cómo lo hacen. Tienen la obligación, tal y como se comprometieron en la IV Conferencia mundial de las mujeres (Beijing, 1995), de ser capaces de articular espacios de interlocución y procesos deliberativos y participativos que incluyan y corresponsabilicen a la ciudadanía y a las organizaciones feministas y de mujeres por la igualdad, en general, en el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas. La voluntad inclusiva y transformadora requiere de la implicación de la ciudadanía para desbloquear resistencias y mover voluntades y compromisos políticos. Este principio de “coproducción” en el desarrollo de las políticas de igualdad implica que el PEIEMH debe orientarse facilitando en su proceso de implementación herramientas, espacios y recursos para hacer de la participación una metodología real al servicio de un modelo de gobernabilidad más igualitario y democrático.

≈ **Transparencia y rendición de cuentas.** Un Plan de Igualdad director es un conjunto de objetivos ordenados en el tiempo de acuerdo con una estrategia de intervención que nace del análisis situado del contexto. El principio de transparencia y rendición de cuentas exige que el Ministerio de Igualdad y el Instituto de las Mujeres traslade tanto dentro de la AGE como socialmente, al conjunto de la ciudadanía, los avances en igualdad que se van dando y los recursos públicos empleados para conseguirlo. Este principio, a su vez, implica que el PEIEMH cuente con un sistema de gestión que establezca instrumentos de seguimiento y evaluación. Se trata no sólo de facilitar el control del quehacer público por parte de la ciudadanía, sino también, de compartir aprendizajes que permitan corresponsablemente ir ajustando colectivamente los procesos de cambio.

≈ **Sostenibilidad de las políticas de igualdad.** Este principio supone que las actuaciones públicas para avanzar en la igualdad de mujeres y hombres deben realizarse creando las condiciones para su sostenibilidad y garantía de efectividad a lo largo del tiempo: aprobación de normativa, impulso de la arquitectura de igualdad para asegurar la transversalidad del enfoque de género, organismos de igualdad dotados de recursos adecuados y con personal especializado en igualdad, etc.

## 4. ALCANCE Y COMPLEMENTARIEDAD DEL PEIEMH 2022-2025

La agenda de igualdad del PEIEMH se ha elaborado alineando sus objetivos con otros marcos normativos y programáticos de referencia. Sin afán de exhaustividad, se señalan algunos de los más destacados:

INTERNACIONAL	<p>PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES</p> <p>CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER (CEDAW)</p> <p>CONVENCIÓN DE DERECHOS HUMANOS DE VIENA DE NACIONES UNIDAS</p> <p>PROGRAMA DE ACCIÓN SOBRE LA POBLACIÓN Y EL DESARROLLO EL CAIRO DE NACIONES UNIDAS</p> <p>DECLARACIÓN Y PLATAFORMA DE ACCIÓN DE BEIJING</p> <p>RESOLUCIÓN 1325 DEL CONSEJO DE SEGURIDAD DE LAS NACIONES UNIDAS</p> <p>OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE – AGENDA 2030</p>
UNIÓN EUROPEA	<p>ESTRATEGIA EUROPEA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO 2020-2025</p> <p>COMPROMISO ESTRATÉGICO PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES 2016-2019</p> <p>III PLAN DE ACCIÓN DE GÉNERO DE LA UNIÓN EUROPEA (GAP III)</p>
CONSEJO DE EUROPA	<p>CARTA SOCIAL EUROPEA</p> <p>CONVENIO DEL CONSEJO DE EUROPA SOBRE LA LUCHA CONTRA LA TRATA DE SERES HUMANOS (CONVENIO DE VARSOVIA, 2005)</p> <p>CONVENIO DEL CONSEJO DE EUROPA PARA LA PROTECCIÓN DE LOS NIÑOS CONTRA LA EXPLOTACIÓN Y ABUSO SEXUAL (CONVENIO LANZAROTE, 2007)</p> <p>CONVENIO DEL CONSEJO DE EUROPA SOBRE PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES Y LA VIOLENCIA DOMÉSTICA (CONVENIO DE ESTAMBUL, 2011)</p> <p>ESTRATEGIA DE IGUALDAD DE GÉNERO 2018-2023</p>
NACIONAL	<p>CONSTITUCION ESPAÑOLA DE 1978</p> <p>LEY 39/1999, DE 5 DE NOVIEMBRE, PARA PROMOVER LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS</p> <p>LEY 30/2003, DE 13 DE OCTUBRE, SOBRE MEDIDAS PARA INCORPORAR LA VALORACIÓN DEL IMPACTO DE GÉNERO EN LAS DISPOSICIONES NORMATIVAS QUE ELABORE EL GOBIERNO</p> <p>LEY ORGÁNICA 1/2004, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS DE PROTECCIÓN INTEGRAL CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO</p> <p>LEY ORGÁNICA 3/2007, DE 22 DE MARZO, PARA LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES</p> <p>LEY ORGÁNICA 2/2010, DE 3 DE MARZO, DE SALUD SEXUAL Y REPRODUCTIVA Y DE LA INTERRUPCIÓN VOLUNTARIA DEL EMBARAZO</p> <p>PACTO DE ESTADO CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO</p> <p>AGENDA DEL CAMBIO: HACIA UNA ECONOMÍA INCLUSIVA Y SOSTENIBLE</p> <p>REAL DECRETO-LEY 6/2019, DE 1 DE MARZO, DE MEDIDAS URGENTES PARA GARANTÍA DE LA IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN</p>



En concreto y de manera destacada, se alinea con los objetivos de la Agenda 2030 para el desarrollo sostenible, con los convenios del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica y sobre la lucha contra la trata de seres humanos, con la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020–2025, con los compromisos del Programa del Gobierno de España para la XIV Legislatura, y con el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia 2021–2026.

## ***Agenda 2030 para el desarrollo sostenible***

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, es un plan de acción que afecta a todos los países del mundo y les responsabiliza del logro de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) a desarrollar en el plazo de 15 años (de 2015 a 2030). Esta Agenda supone un avance sustancial para el logro de la igualdad en la medida en que, por un lado, se establece como objetivo específico (objetivo 5) “Lograr la igualdad de género y empoderar a las mujeres y las niñas” y, por otro, se reconoce la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y niñas como ejes fundamentales para el logro del resto de objetivos y metas propuestos. El compromiso de los Estados exige que se asignen recursos específicos para su implementación.

### **Las Metas del Objetivo 5 incluyen:**

#### **ODS5. IGUALDAD DE GÉNERO**

- » Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo.
- » Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en los ámbitos público y privado, incluidas la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación.
- » Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.
- » Reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social, así como mediante la promoción de la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.
- » Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de la adopción de decisiones en la vida política, económica y pública.
- » Garantizar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos, de conformidad con el Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre la Población y el Desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.

- » Empezar reformas que otorguen a las mujeres el derecho a los recursos económicos en condiciones de igualdad, así como el acceso a la propiedad y al control de las tierras y otros bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.
- » Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular, la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.
- » Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas a todos los niveles.

Además del Objetivo 5, la Agenda 2030 recoge otros objetivos con metas vinculadas al avance de la igualdad de mujeres y hombres:

#### **ODS1. FIN DE LA POBREZA**

- » Reducir al menos a la mitad la proporción de hombres, mujeres y niños y niñas de todas las edades que viven en la pobreza.
- » Garantizar que todos los hombres y mujeres tengan los mismos derechos a los recursos económicos.
- » Crear marcos normativos sólidos para tener en cuenta las cuestiones de género en las estrategias de desarrollo en favor de los y las pobres.

#### **ODS2. HAMBRE CERO**

- » Poner fin a todas las formas de malnutrición y abordar las necesidades de nutrición de las adolescentes, las mujeres embarazadas y lactantes y las personas de edad.
- » Duplicar la productividad agrícola y los ingresos de los productores de alimentos en pequeña escala, en particular de las mujeres.

#### **ODS3. SALUD Y BIENESTAR**

- » Reducir la tasa mundial de mortalidad materna.
- » Garantizar el acceso universal a servicios de salud sexual y reproductiva.

#### **ODS4. EDUCACIÓN DE CALIDAD**

- » Velar por que todas las niñas y todos los niños tengan una enseñanza primaria y secundaria completa, gratuita, equitativa y de calidad.
- » Velar por que todas las niñas y todos los niños tengan acceso a servicios de atención y desarrollo en la primera infancia y enseñanza preescolar.

- » Asegurar el acceso en igualdad para todos los hombres y las mujeres a formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.
- » Eliminar las disparidades de género en la educación y garantizar el acceso en condiciones de igualdad de las personas vulnerables.
- » Garantizar que todos los y las jóvenes y al menos una proporción sustancial de las personas adultas, hombres y mujeres, tengan competencias de lectura, escritura y aritmética.
- » Garantizar que todos los y las estudiantes adquieran conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible mediante la educación de la igualdad de géneros, entre otros.
- » Construir y adecuar instalaciones escolares que tengan en cuenta las cuestiones de género y que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros, no violentos, inclusivos y eficaces.

#### **ODS8. TRABAJO DECENTE Y CRECIMIENTO ECONÓMICO**

- » Lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los y las jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.
- » Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido, en particular para las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

#### **ODS10. REDUCCIÓN DE LAS DESIGUALDADES**

- » Potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.

#### **ODS11. CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES**

- » Proporcionar acceso a sistemas de transporte seguros, asequibles, accesibles y sostenibles para todas las personas, prestando especial atención a las necesidades de las mujeres.

En el marco de esta Agenda, el PEIEMH se configura como instrumento específico e integrado de las políticas públicas para la erradicación de la discriminación y la violencia que afecta a las mujeres, y así ha sido recogido en la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030, que contiene una política aceleradora destinada a alcanzar “Vidas libres e iguales para todas”, en su Reto 3, “Cerrar la brecha de la desigualdad de género y poner fin a la discriminación”.

## ***Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica***

El Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, conocido como Convenio de Estambul, articula un marco global de lucha contra todas las formas de violencia machista que España ratificó en el año 2014 y ha desarrollado tanto en el Informe del Pacto de Estado contra la Violencia de Género (2017) como en el Proyecto de Ley Orgánica de Garantía Integral de la Libertad Sexual. Sus disposiciones guían la elaboración y modificaciones normativas, así como el diseño, implementación y evaluación de las políticas públicas que se contemplan en este PEIEMH para garantizar que mujeres y niñas puedan vivir vidas libres de violencia machista.

## ***Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos***

El Convenio del Consejo de Europa sobre la lucha contra la trata de seres humanos, conocido como Convenio de Varsovia y ratificado por España en 2009, tiene por objeto prevenir y combatir la trata de seres humanos, garantizando la igualdad entre mujeres y hombres, proteger los derechos de las víctimas de trata y promover la cooperación internacional en este campo. El Convenio se aplica a todas las formas de trata de seres humanos y formas de explotación, considerando la trata una violación de derechos humanos y un atentado contra la dignidad y la integridad de las personas. Es un documento de referencia en la elaboración de la futura Ley Integral Contra la Trata.

## ***Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020 - 2025***

La Comisión Europea aprobó la Estrategia para la Igualdad de Género en la Unión Europea (UE) 2020-2025 con el fin de avanzar en el cumplimiento de la igualdad de género en tanto principio fundamental de la UE en los cinco próximos años. Para ello la Estrategia centra sus esfuerzos en las siguientes cuatro **áreas temáticas**:

- » Luchar contra la violencia hacia las mujeres y combatir los estereotipos de género. Se recogen medidas dirigidas a: impulsar la adhesión de la UE al Convenio de Estambul, ampliar los ámbitos delictivos de la violencia de género, crear una red europea sobre prevención de la violencia de género, adoptar un nuevo marco jurídico contra el acoso laboral y contra la violencia en línea, presentar las estrategias europeas para luchar contra la trata de seres humanos y contra los abusos sexuales a menores, y prestar especial atención a las masculinidades como estrategia de prevención de la violencia contra las mujeres.

» Prosperar en una economía con igualdad de género. Se incluyen acciones destinadas a: reducir las brechas de género en el mercado laboral, garantizar la participación igualitaria en la transición digital, reducir las brechas de género en materia salarial y de pensiones, y en las responsabilidades de cuidados prestando especial atención a los hogares monoparentales e impulsando servicios de cuidados para zonas rurales.

» Avanzar en la igualdad en los puestos de mando en todos los ámbitos de la sociedad. Se contemplan acciones que persiguen romper el techo de cristal en los consejos de administración de las empresas y en las instituciones públicas y garantizar una participación política igualitaria.

» Abordar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el mundo, a través de la política exterior y la política comercial de la UE.

Para alcanzar los objetivos aprobados y garantizar la efectividad de las acciones previstas en las áreas temáticas priorizadas, se propone el uso de diversas herramientas como la integración de la perspectiva de género (con especial atención al Marco Financiero Plurianual y a la contratación) y la perspectiva interseccional en todas las políticas de la UE (por ejemplo, vinculando la Estrategia de Igualdad de Género con el próximo plan de acción sobre integración e inclusión y los marcos estratégicos de la UE en materia de discapacidad, LGTBI+, población gitana y derechos de las niñas y los niños); poner en marcha acciones de financiación específicas; el intercambio de buenas prácticas, el impulso de la formación, el aprendizaje y la cooperación entre los Estados miembros; o mejorar el proceso de recogida de datos para que permitan la comparación entre los Estados miembros.

Para la aplicación de la Estrategia de Igualdad Europea en la política exterior, se aprueba en 2022 el Plan de acción de género en la acción exterior de la UE 2022-2025 ( GAP III).

### ***Los compromisos del Programa del Gobierno de España para la XIV Legislatura***

El Programa de Gobierno de España para la XIV Legislatura recoge los principales retos que tiene ante sí la sociedad española en su conjunto. Para hacerles frente, se definen 11 ejes estratégicos que orientan los objetivos y las acciones que el Gobierno de España se compromete a desarrollar a lo largo de la legislatura. El documento recoge un amplio paquete de medidas para avanzar en la igualdad de mujeres y hombres y lo hace, por una parte, estableciendo un eje dedicado exclusivamente a esta materia y, por otro, recogiendo compromisos específicos vinculados con este objetivo en el resto de los ejes de intervención.

## EJE 7. POLÍTICAS FEMINISTAS

» **Garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.** En particular, se recogen algunos de los siguientes compromisos: aprobar una Ley que garantice la igualdad retributiva y profundice en la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación; seguir impulsando la equiparación por ley de los permisos de paternidad y maternidad iguales e intransferibles; garantizar el derecho a la adaptación de la jornada de trabajo; crear la Oficina Estatal de lucha contra la discriminación en la Inspección de Trabajo, con especial atención a las que sufren las mujeres; adoptar medidas para garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres; impulsar un pacto social y político por la racionalización de los horarios para crear las condiciones que permitan aprobar una Ley de Usos del Tiempo y Racionalización de los horarios.

» **Luchar contra la violencia machista.** En concreto se contemplan los siguientes compromisos: desarrollar las medidas pendientes en el Pacto de Estado contra la Violencia de Género; garantizar la libertad y la reparación de las mujeres que sufren violencias machistas aprobando un Plan Integral de Compensación, Reparación, Recuperación de la Autonomía para las mujeres víctimas; fortalecer la tutela judicial y el acceso a la justicia para mejorar la participación de las mujeres víctimas en el proceso penal; suspender el régimen de visitas de menores por parte de progenitores o tutores legales condenados o sobre los que se hayan dictado medidas cautelares por delitos graves de violencia de género; aprobar una Ley integral para la protección de la libertad sexual y contra las violencias sexuales; aprobar una Ley Integral contra la Trata de mujeres con fines de explotación sexual e impulsar la formación de empleadas y empleados públicos con el objeto de facilitar la identificación y la atención a víctimas de trata.

» **Garantizar los derechos sexuales y reproductivos** para asegurar una maternidad libremente elegida. Los compromisos contemplados son los que se detallan a continuación: desarrollar políticas activas de educación y prevención de embarazos no deseados; favorecer el acceso a métodos anticonceptivos, a la anticoncepción de urgencia y a la interrupción del embarazo de todas las mujeres en el Sistema Nacional de Salud; y garantizar los tratamientos de reproducción asistida a todas las mujeres como derecho en la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud.

» Proteger a las y los menores del acceso a la pornografía en línea con la normativa audiovisual del Parlamento Europeo.

» Articular medidas que obstaculicen la explotación reproductiva, prohibida en la legislación española.

» Cerrar la brecha de género en las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas.

» Avanzar en una fiscalidad progresiva con perspectiva de género.

Además de los compromisos señalados en el eje de Políticas Feministas, se recogen otros estrechamente vinculados con el avance en la igualdad de mujeres y hombres:

#### **EJE 1. CONSOLIDAR EL CRECIMIENTO Y LA CREACIÓN DE EMPLEO DE CALIDAD**

- » Ratificación del Convenio 190 de la OIT sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, de 2019.
- » Culminar con carácter prioritario la plena integración en el Régimen General de la Seguridad Social de las empleadas del hogar a lo largo de la legislatura y ratificar el Convenio 189 de la OIT sobre las trabajadoras y trabajadores domésticos, de 2011.
- » Incentivar la titularidad compartida de las explotaciones agrarias a través de la aplicación efectiva de la Ley 35/2011, mejorando la posición de las mujeres del campo dentro del sistema de Seguridad Social.
- » Implementar la perspectiva de género en las instituciones de la Administración General del Estado para eliminar la discriminación y hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres.

#### **EJE 2. DERECHOS SOCIALES, REGENERACIÓN DEMOCRÁTICA, CIENCIA E INNOVACIÓN**

- » Aprobar una Ley Básica de Educación que derogue la LOMCE y garantice desde sus principios rectores la inclusión y la eliminación de la segregación escolar por las condiciones de origen de los estudiantes, por sus necesidades educativas especiales o por sexo.
- » Promover la coeducación en todo el sistema educativo, impidiendo la segregación educativa por razón de sexo en los centros sostenidos con fondos públicos.
- » Poner en marcha un Plan de Mejora de la Convivencia para la Prevención del Acoso y la Violencia en los Centros Educativos juntos con las Comunidades Autónomas.
- » Promover la educación afectivo-sexual dentro del sistema educativo, conforme a un enfoque de derechos, de igualdad y libertad.
- » Universalizar el acceso a la educación infantil 0-3 años a través de la red pública en condiciones de equidad.
- » Mejorar la financiación del Sistema de Atención a la Dependencia.
- » Impulsar la reducción de la brecha de género en las pensiones y la revisión de las pensiones de viudedad, garantizando la igualdad de trato en los casos de parejas sin vínculo matrimonial.
- » Revisar el sistema de cobertura de lagunas y determinación de la base reguladora para evitar perjuicios a las personas con carreras profesionales irregulares y el complemento por maternidad para hacerlo más equitativo y evitar la perpetuación de roles de género.

- » Aprobar el Ingreso Mínimo Vital como prestación de Seguridad Social comenzando en un primer momento por el aumento de la prestación por hija o hijo a cargo para familias vulnerables.
- » Impulsar la Ley para la Protección Integral de la Infancia y la Adolescencia frente a todas las formas de violencia.

#### **EJE 4. INDUSTRIA, PYMES, AUTÓNOMAS Y AUTÓNOMOS Y SECTOR PRIMARIO**

- » Impulsar el papel de las mujeres en el medio rural, como titulares de explotaciones agrícolas y ganaderas y también como emprendedoras en pequeñas y medianas empresas, y como integrantes y líderes de organizaciones y cooperativas en el medio rural.

#### **EJE 5. NUEVOS DERECHOS Y MEMORIA DEMOCRÁTICA**

- » Impulsar una ley de reconocimiento y protección de la diversidad familiar. En concreto, se protegerá a las familias monomarentales y monoparentales (encabezadas en más de un 82% por mujeres), las familias numerosas, las de partos múltiples y las familias acogedoras, adecuando las ayudas y prestaciones a la situación de necesidad según tamaño, características y rentas familiares. Se garantizará la protección efectiva y el apoyo a la adopción de familias LGTBI, el reconocimiento de la filiación de las parejas de mujeres lesbianas y la protección jurídica de las nuevas formas de convivencia estables sin ser pareja.
- » Declarar nulas las condenas y sanciones de tribunales, jurados y otros órganos penales, administrativos o militares dictadas durante la guerra civil española o la dictadura por motivos políticos, ideológicos, de creencia o de orientación sexual, identidad o expresión de género.
- » Establecer listas cremallera en todos los procesos para garantizar la presencia de mujeres en las instituciones.

#### **EJE 6. CULTURA Y DEPORTES**

- » Impulsar un Plan de Acción sobre Igualdad en el ámbito cultural para dar visibilidad a las autoras, artistas y creadoras invisibilizadas y eliminar las brechas de género en este ámbito para fomentar la igualdad en las distintas manifestaciones culturales.
- » Potenciar el deporte femenino con medidas concretas para impulsar sus éxitos tanto a nivel nacional como internacional y para alcanzar la paridad en la práctica y en la gestión del deporte.

#### **EJE 8. REVERTIR LA DESPOBLACIÓN**

- » Consolidar un Estado de Bienestar inclusivo con las zonas rurales extendiendo el conjunto de los servicios públicos del bienestar al margen del tamaño, la dispersión o el envejecimiento de la población para garantizar la igualdad de oportunidades.



- » Impulsar “Espacios de Innovación Rural”, así como el emprendimiento, formación y asistencia para las mujeres en el medio rural, que facilite su incorporación al mercado laboral, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia.
- » Desarrollar medidas de apoyo a la transformación digital, para el fomento de la incorporación de jóvenes y mujeres.

#### **EJE 11. UNA ESPAÑA EUROPEA ABIERTA AL MUNDO**

- » Proponer la adopción comunitaria de medidas de igualdad de trato y contra todo tipo de discriminación (por orientación sexual, identidad de género, raza, religión, etc.).

### ***Agenda 2030 para el Desarrollo sostenible de NNUU y con los compromisos políticos para la XIV Legislatura del Gobierno de España***

El presente Plan, se encuentra alineado con la Agenda 2030 para el Desarrollo sostenible de NNUU y con los compromisos políticos para la XIV Legislatura del Gobierno de España, así como con el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia 2021-2026 donde se recogen las prioridades de actuación de los poderes públicos españoles para asegurar una reconstrucción económica que sitúe en el centro de la política económica la reducción de las desigualdades sociales y de género y la erradicación de la pobreza en todo el territorio.

Los anteriores instrumentos, son una respuesta a la constatación de que la crisis de la Covid-19 afecta de manera particularmente negativa a las mujeres, y se constituyen en instrumentos para garantizar que la crisis no sólo no profundice en las brechas de género preexistentes, sino que sea una oportunidad para afrontar los desafíos históricamente pendientes que permitan avanzar realmente en la igualdad de género.



02. EJES DE INTERVENCIÓN DEL PEIEMH 2022-2025

# 1. BUEN GOBIERNO: HACIA FORMAS DE HACER Y DECIDIR MÁS INCLUSIVAS



### 1. BUEN GOBIERNO: HACIA FORMAS DE HACER Y DECIDIR MÁS INCLUSIVAS

**Objetivo estratégico:** Avanzar hacia un modelo de gobierno más inclusivo y democrático, asegurando la presencia y la voz de las mujeres y garantizando que las políticas públicas no reproduzcan las desigualdades entre mujeres y hombres.

Para dar cumplimiento real a la agenda de igualdad de género comprometida en este PEIEMH resulta imprescindible avanzar hacia un modelo de gobierno más inclusivo y democrático, capaz tanto de escuchar las necesidades de toda la ciudadanía y hacerle partícipe de la búsqueda de soluciones, asegurando la presencia y la voz de las mujeres, como de garantizar que sus intervenciones, a través de las políticas públicas, incorporen el enfoque de género. Hacerlo exige un proceso de coproducción, que, atendiendo a la perspectiva de género, involucre a actores que operan dentro de la Administración General del Estado (AGE) y fuera de ella. Desde esta mirada, el Buen Gobierno es el instrumento de cambio institucional, de procesos y rutinas administrativas, de conocimientos o de cultura de trabajo, que debe crear las condiciones de posibilidad para el desarrollo del conjunto de este Plan.

Para hacerlo, este modelo de gobernabilidad o de gestión gubernamental está vinculado al desarrollo de tres estrategias que afectan al contenido de las políticas públicas y a la forma en la que estas se deciden y elaboran desde la propia AGE. Nos estamos refiriendo, en primer lugar, a la transversalidad de género, como estrategia dual fundamental reconocida en la Plataforma de Beijing. En segundo lugar, a la gobernanza, entendida como coordinación y colaboración institucional. Y, en tercer lugar, a la participación ciudadana, entendida como capacidad ciudadana para incidir en las intervenciones de la AGE.

Desarrollar esta triple estrategia implica impulsar cambios políticos (cómo delimitan los poderes públicos la agenda de prioridades, la asignación de recursos y el reparto de responsabilidades), técnicos (cómo se alinean los recursos públicos –procedimientos de trabajo y estructuras– para hacer real la transversalidad de género y la cooperación y coordinación institucional) y culturales (cómo se impulsan nuevos valores y creencias compartidas que corresponsabilicen al conjunto de la AGE y de la ciudadanía para acompañar el avance en la igualdad de género).

Desde este marco, para contribuir al buen gobierno se han priorizado las siguientes cuatro líneas de trabajo:

≈ Línea de trabajo I. Procedimientos: transformando las formas de hacer en política pública.

≈ Línea de trabajo II. Formación y capacitación: optimizando las capacidades del personal de la AGE para incorporar el enfoque de género en los procedimientos de trabajo.

≈ Línea de trabajo III. Coordinación y colaboración institucional como elemento clave para que la igualdad se aborde transversalmente en todos los niveles y áreas de la AGE y facilite la transferencia de buenas prácticas y mejora de la gestión pública de las políticas de igualdad.

≈ Línea de trabajo IV. Participación e incidencia: haciendo presente la voz de las mujeres y el movimiento feminista en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas.

A continuación, se señalan las líneas de trabajo y objetivos específicos acordados para el Buen Gobierno en el PEIEMH:

---

### LÍNEAS DE TRABAJO Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS PARA EL BUEN GOBIERNO

---

- BG.1. Procedimientos: transformando las formas de hacer en política pública.**
- » BG.1.1. Integrar la variable sexo y la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.
  - » BG.1.2. Integrar la perspectiva de género en la normativa y planes sectoriales y transversales.
  - » BG.1.3. Integrar la perspectiva de género en los presupuestos.
  - » BG.1.4. Integrar el enfoque de género en contratos, subvenciones y convenios.
  - » BG.1.5. Incorporar la igualdad de género en la comunicación.
  - » BG.1.6. Incorporar la perspectiva de género en el empleo público.
- 
- BG.2. Formación y capacitación: optimizando las capacidades del personal de la AGE para incorporar el enfoque de género en los procedimientos de trabajo**
- » BG.2.1. Fortalecer la formación de todo el personal de las instituciones públicas en materia de igualdad.
- 
- BG.3. Coordinación y colaboración institucional como elemento clave para que la igualdad se aborde transversalmente en todos los niveles y áreas de la AGE y facilite la transferencia de buenas prácticas y mejora de la gestión pública de las políticas de igualdad.**
- » BG.3.1. Reforzar y consolidar la coordinación y colaboración intra-ministerial e interministerial para la igualdad.
  - » BG.3.2. Impulsar la coordinación y colaboración interinstitucional para la igualdad.
- 
- BG.4. Participación e incidencia: haciendo presente la voz de las mujeres y el movimiento feminista en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas.**
- » BG.4.1. Promover la participación y la inclusión de la voz, las necesidades y las propuestas de las mujeres, organizadas o no, y del movimiento feminista en los espacios y acciones públicas, junto a otros agentes sociales y sindicales que luchan por la igualdad.
-

## ***Línea BG.1. Procedimientos: transformando las formas de hacer en política pública.***

La estrategia para incorporar el enfoque de género en los procedimientos de trabajo es conocida como transversalidad de género (*gender mainstreaming*, en inglés). El Consejo de Europa lo definió en 1999<sup>1</sup> como “la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que la perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas”. Su adopción como estrategia para intervenir en las políticas públicas quedó reconocida a nivel internacional en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995). En nuestro país, la LOIEHM, en su artículo 15, establece el siguiente mandato para los poderes públicos: “el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter transversal, la actuación de todos los poderes públicos. Las Administraciones públicas lo integrarán, de forma activa, en la adopción y ejecución de sus disposiciones normativas, en la definición y presupuestación de políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades”.

La práctica de la transversalidad de género en las organizaciones ha puesto de manifiesto que la aplicación del enfoque de género en la organización y gestión requiere de, al menos, (1) un conocimiento adecuado y dinámico de la realidad de las mujeres y hombres que conforman las sociedades contemporáneas, (2) la definición y elaboración de instrumentos y/o metodologías de intervención definidas desde una perspectiva de género, (3) la articulación de estructuras de impulso, coordinación y evaluación de las intervenciones en los distintos niveles de la Administración, donde el compromiso político y operativo con la igualdad de género debe quedar claramente expresado y normado, (4) contar con personal convenientemente capacitado y legitimado para aplicar el enfoque de género y para el desarrollo de las políticas, y (5) contar con recursos técnicos y económicos para promover los cambios sociales y culturales.

En las ya varias décadas desde la puesta en práctica de la estrategia de transversalidad de género en las administraciones públicas, se ha ido avanzando, lentamente, en estas cinco dimensiones. Sin embargo, el progreso ha sido desigual y ha estado sometido a interrupciones vinculadas con la coyuntura y el cambio de prioridades políticas. La crisis financiera del 2008, en particular, dio inicio a un largo ciclo de retrocesos en la igualdad

<sup>1</sup> CONSEJO DE EUROPA (1999). *Mainstreaming de género, Marco conceptual, metodología y presentación de “buenas prácticas”*. Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming (EG-S-MS). Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie documentos, N.28, pp. 26, Madrid S8x

entre mujeres y hombres que se materializó, entre otros, en una reducción generalizada de los recursos presupuestarios destinados al impulso de políticas de igualdad y en una relajación en el cumplimiento del mandato normativo que obliga al impulso de la transversalidad de género: empeoramiento de las posiciones simbólicas y funcionales de los organismos de igualdad dentro del entramado institucional; infrautilización de las estructuras para el impulso y coordinación de las políticas de igualdad; escaso desarrollo e implementación de las herramientas y metodologías para incorporar el enfoque de género que, además, en general, carecen de carácter vinculante; reducción de los programas formativos dirigidos a la capacitación del funcionariado en materia de igualdad. Los déficits en el desarrollo de la estrategia de la transversalidad de género y una agenda de igualdad limitada, centrada en aumentar la representación y participación de las mujeres en el mercado de trabajo y los espacios públicos a través del cambio de valores, pero no en la distribución igualitaria de recursos, tiempos y trabajos, ha tenido como consecuencia el empeoramiento generalizado en las condiciones de vida de las mujeres.

El presente Plan de Igualdad quiere dar un nuevo empuje a la incorporación del enfoque de género a través de la estrategia de la transversalidad de género en las políticas públicas, en los procedimientos de trabajo, innovando e implementando nuevos instrumentos y metodologías de intervención, y también, en la cultura de la organización como condición indispensable para garantizar que las intervenciones institucionales y de la AGE, en particular, no reproduzca las desigualdades de género para poder alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Los avances hasta la fecha para incorporar el enfoque de género en los procedimientos de trabajo y en la actividad administrativa han estado guiados en gran parte por las medidas contempladas en la LOIEMH:

MARCO JURÍDICO	VINCULACIÓN CON EL PEIEMH
LOIEMH. Artículo 20. Adecuación de las estadísticas y estudios	» BG.1.1. Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.
LOIEMH. Artículo 19. Informes de impacto de género en las disposiciones de carácter general y en los planes de especial relevancia	» BG.1.2. Integrar la perspectiva de género en la normativa y en los planes sectoriales y transversales.  » BG.1.3. Integrar la perspectiva de género en los presupuestos.



LOIEMH. Artículos 34 y 35. Contratos de la Administración General del Estado y Subvenciones Públicas	» BG.14. Integrar el enfoque de género en contratos, subvenciones y convenios.
LOIEMH. Artículo 14.11 y 28.4. Implantación de un lenguaje no sexista en el ámbito administrativo, en las tecnologías de la información y en la comunicación sufragada con dinero público	» BG.15. Incorporar la igualdad de género en la comunicación
LOIEMH. Artículo 55. Informe de impacto de género en las pruebas de acceso al empleo público.	» BG.16. Incorporar la perspectiva de género en el empleo público
LOIEMH. Artículo 63. Evaluación sobre la igualdad en el empleo público	

Con esa finalidad, se citan a continuación los objetivos operativos en los que se considera prioritario intervenir para la integración del enfoque de género en los procedimientos de trabajo y promover un cambio estructural:

<b>BG.1.1. INTEGRAR LA VARIABLE SEXO Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS.</b>	<b>ORGANISMOS RESPONSABLES</b>
BG.1.1.1. Conocer la situación de las mujeres y hombres mediante estudios que, desde un enfoque interseccional, presten especial atención a la evolución que ésta ha tenido desde la crisis financiera del 2008 y, más recientemente, desde la crisis del COVID-19 hasta la actualidad.	AGE
BG.1.1.2. Avanzar en la implementación y mejora de los indicadores de género existentes, así como en la creación y selección de indicadores nuevos y más precisos, teniendo en cuenta especialmente los manejados por la Agenda 2030 para el Desarrollo sostenible, así como por el Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE).	AGE
BG.1.1.3. Impulsar la realización periódica de las encuestas y estadísticas con información útil sobre o para la igualdad de género, en las que España viene participando en el marco europeo e internacional.	AGE

BG.1.2. INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA NORMATIVA Y PLANES SECTORIALES Y TRANSVERSALES.	ORGANISMOS RESPONSABLES
<p>BG.1.2.1. Mejorar los procedimientos de incorporación del enfoque de género en la elaboración de la normativa y planes y de evaluación de su impacto de género, priorizando aquellos que afectan especialmente a la agenda de igualdad comprometida en el PEIEMH 2022-2025, así como los procedimientos de elaboración del informe de impacto de género previsto en el artículo 19 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.</p>	AGE
<p>BG.1.2.2. Sistematizar el grado de cumplimiento e impacto de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, conforme a lo establecido en su art. 18 y en el Real Decreto 1729/2007, que lo desarrolla reglamentariamente, impulsando, en función de los resultados, las modificaciones normativas que procedan.</p>	MIGD
BG.1.3. INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS.	ORGANISMOS RESPONSABLES
<p>BG.1.3.1. Mejorar las metodologías para la integrar la perspectiva de género en los presupuestos públicos</p>	MIGD MHFP
BG.1.4. INTEGRAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN CONTRATOS, SUBVENCIONES Y CONVENIOS.	ORGANISMOS RESPONSABLES
<p>BG.1.4.1. Mejorar los procedimientos y metodologías para la integración del enfoque de género en contratos, subvenciones y convenios, prestando particular atención a aquellos que afectan especialmente a la agenda de igualdad comprometida en el PEIEMH 2022-2025.</p>	AGE
<p>BG.1.4.2. Conocer el grado de cumplimiento de las cláusulas de igualdad incluidas en los contratos, subvenciones y convenios, con especial atención a las agencias evaluadoras y a la financiación de la I+D+i (ANECA, AEI, ISCIII, CDTI) y a la evaluación de la integración de la dimensión de género en el contenido de la I+D+I de las convocatorias de proyectos de las agencias financiadoras.</p>	AGE
BG.1.5. INCORPORAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA COMUNICACIÓN.	ORGANISMOS RESPONSABLES
<p>BG.1.5.1. Analizar y abordar, con medidas concretas al efecto, los obstáculos para extender el uso no sexista del lenguaje y la imagen a toda la comunicación institucional.</p>	AGE

BG.1.6. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL EMPLEO PÚBLICO.	ORGANISMOS RESPONSABLES
BG.1.6.1. Mejorar los procedimientos de integración del enfoque de la igualdad y evaluación del impacto de género de los procesos selectivos y de promoción, itinerarios formativos, y otros en los que exista concurrencia de mujeres y de hombres.	AGE
BG.1.6.2. Mejorar la información relativa a la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres que remiten todos los ministerios sobre el personal, al menos anualmente, al Ministerio de Hacienda y Función Pública.	MHFP MIGD

***Línea BG.2. Formación y capacitación: optimizando las capacidades del personal de la AGE para incorporar el enfoque de género en los procedimientos de trabajo***

Para la incorporación sistemática de la perspectiva de género es necesario que todo el personal de la AGE, incluyendo el directivo y predirectivo, cuente con conocimientos específicos en materia de igualdad.

Para ello, por una parte, se debe garantizar una formación adecuada que permita la identificación de las desigualdades de género y la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres para todo el personal al servicio de la AGE. Con esta finalidad, se deben revisar los programas de formación que se imparten desde el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), la Dirección General de la Función Pública y los diferentes departamentos ministeriales, procediendo a su actualización legislativa a nivel autonómico, estatal e internacional, en coordinación con el Instituto de las Mujeres, y en las metodologías y herramientas para la incorporación de la perspectiva de género en todos los procesos de la AGE, adaptados a los diferentes perfiles profesionales. En ese sentido, además de su necesaria actualización y renovación, es preciso diversificar la oferta y sus alcances, procurando ampliar el número de personas beneficiarias y su especialización.

En este marco, la evaluación de las políticas públicas desde un enfoque de género se muestra como un ámbito “inédito” donde conviene avanzar como pone de manifiesto, entre otros, el Tribunal de Cuentas<sup>2</sup>, así como priorizar la formación en aquellas temáti-

<sup>2</sup> Lo hace en su *Informe de fiscalización operativa de la preparación para la implementación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible con Enfoque de Género* (2019).

cas vinculadas con la implementación de los objetivos de este PEIEMH y la formación del personal.

Por otra parte, se debe impulsar la inclusión de conocimientos específicos relativos a la igualdad en los procedimientos selectivos y promoción en el empleo público.

El papel que la formación y capacitación juega en la mejora de la calidad de las políticas públicas de igualdad viene recogido en el articulado de la LOIEMH, tanto en lo referente a la necesidad de fomentar la adquisición de conocimientos específicos en materia de igualdad por parte del personal de la AGE, como en el acceso al empleo público.

MARCO JURÍDICO	VINCULACIÓN CON EL PEIEMH
LOIEMH. Artículo 51.c. Fomentar la formación en igualdad, tanto en el acceso al empleo público como a lo largo de la carrera profesional.	» BG.2.1. Fortalecer la formación de todo el personal de las instituciones públicas en materia de igualdad.
LOIEMH. Artículo 61. Formación para la Igualdad.	

Atendiendo a lo señalado, los objetivos operativos en los que se considera prioritario intervenir para mejorar el nivel de conocimiento y competencia del personal que está al servicio de la AGE y accede a esta por primera vez son los siguientes:

BG.2.1. FORTALECER LA FORMACIÓN DE TODO EL PERSONAL DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN MATERIA DE IGUALDAD	ORGANISMOS RESPONSABLES
BG.2.1.1. Evaluar, y en su caso mejorar, los programas de formación que se imparten en la AGE, entre ellos los del INAP, desde una perspectiva de género interseccional.	MIGD MHFP
BG.2.1.2. Garantizar la cualificación del personal de la AGE implicado en la aplicación de políticas de igualdad, en la implementación de los objetivos del PEIEMH y/o cuyas funciones estén relacionadas directamente con la integración de este enfoque.	AGE
BG.2.1.3. Incluir el estudio y la aplicación del principio de igualdad y contenidos específicos de igualdad en los temarios de pruebas de acceso, en los cursos selectivos y en los procesos de promoción en el empleo público.	AGE

***Línea BG.3. Coordinación y colaboración institucional como elemento clave para que la igualdad se aborde transversalmente en todos los niveles y áreas de la AGE y facilite la transferencia de buenas prácticas y mejora de la gestión pública de las políticas de igualdad.***

Esta línea de trabajo contiene aquellos objetivos dirigidos a reforzar la arquitectura de igualdad interministerial e intra-ministerial, dentro de la AGE, e interinstitucional, entre la AGE y otras instituciones territoriales e internacionales así como en su vinculación bilateral con países socios, como condición de posibilidad para el desarrollo de la estrategia de transversalidad de género y como garantía para avanzar hacia un modelo de gobernabilidad más inclusivo.

En lo que se refiere a la implementación de la estrategia de transversalidad de género en las instituciones públicas y en la AGE, específicamente, la LOIEMH creó dos estructuras organizativas. La primera, de carácter político, fue la Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres, como órgano colegiado interministerial que depende, en la XIV Legislatura, del Ministerio de Igualdad, y cuya finalidad es doble: supervisar la integración del principio de igualdad de género en la AGE y coordinar la actuación de los departamentos ministeriales en materia de igualdad de mujeres y hombres y en la erradicación de la violencia machista.

La segunda, de carácter técnico, son las Unidades de Igualdad, integradas en la estructura orgánica de cada departamento ministerial que han quedado adscritas a su Subsecretaría a través de alguno de sus órganos directivos dependientes. El Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado, designa a la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género, a través del Instituto de las Mujeres y la Dirección General de Función Pública a través de la Subdirección General de Relaciones Laborales, como responsables de la capacitación, apoyo y asesoramiento a las Unidades de Igualdad para el desarrollo de sus funciones, así como de asegurar la coordinación, de manera que se favorezca entre ellas el desarrollo homogéneo de sus tareas y el intercambio de información y experiencias. Para ello, se elaborará, en el primer semestre de cada año, un plan de trabajo con las actuaciones a desarrollar, según viene recogido en el Real Decreto de regulación de las Unidades y en el PEIEMH.

El desafío, en este momento, pasa por dar un impulso decidido a ambas estructuras con la finalidad de reforzar y consolidar la coordinación de las políticas de igualdad y el establecimiento de formas de hacer que sistematicen la integración del enfoque de género en el diseño e implementación de las políticas públicas del conjunto de la AGE.

En relación a la coordinación interinstitucional, lo cierto es que el reparto de competencias entre los distintos niveles de gobierno –Unión Europea, Comunidades Autónomas y entidades locales–, así como los compromisos adoptados a nivel internacional en materia de igualdad, crean un escenario que exige situar en primer plano la necesidad de impulsar acuerdos de colaboración que faciliten la coordinación, cooperación y apoyo entre los diferentes niveles institucionales.

En el plano internacional, España va a intensificar su trabajo en el marco del Foro Generación Igualdad impulsado por Naciones Unidas para reforzar el cumplimiento de los compromisos adoptados en el marco de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing y en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. En concreto, España va a coliderar el Eje de Justicia Económica y Derechos, así asumir la presidencia del Consejo de la Unión Europea en el segundo semestre de 2023 por parte de España. Este liderazgo implicará que, hasta 2025, España tendrá la oportunidad de implementar acciones de resonancia internacional en el marco de la promoción y defensa de los derechos y de la justicia económica entre mujeres y hombres.

El cuadro que se presenta a continuación concreta la normativa de referencia en la AGE en este ámbito de trabajo:

MARCO JURÍDICO	VINCULACIÓN CON EL PEIEMH
LOIEMH. Artículo 76. Comisión Interministerial de Igualdad de Mujeres y Hombres.	» BG.3.1. Reforzar y consolidar la coordinación y colaboración intraministerial e interministerial para la igualdad.
Real Decreto 1370/2007, 19 de octubre, por el que se regula la Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres.	» BG.3.2. Impulsar la coordinación y colaboración interinstitucional para la igualdad.
LOIEMH. Artículo 77. Las Unidades de Igualdad.	
Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad en la Administración General del Estado.	
LOIEMH. Artículo 21. Colaboración entre las Administraciones Públicas.	

En este marco, los objetivos en los que se considera prioritario intervenir están dirigidos a mejorar el sistema interno de trabajo dentro de la AGE y los mecanismos de coordinación y colaboración interinstitucional en materia de igualdad:

BG.3.1. REFORZAR Y CONSOLIDAR LA COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN INTRAMINISTERIAL E INTERMINISTERIAL PARA LA IGUALDAD.	ORGANISMOS RESPONSABLES
BG.3.1.1. Mejorar los recursos y la dotación de medios personales y materiales para que las Unidades de Igualdad puedan desempeñar las funciones que tienen asignadas de acuerdo con los artículos 3, 4 y Disposición Adicional única del RD 259/2019 y conforme al art. 77 de la LOIEMH	AGE
BG.3.1.2. Asegurar el apoyo y asesoramiento, en aplicación del RD 259/2019, que se presta a las Unidades de Igualdad y a la coordinación entre ellas.	MIGD
BG.3.1.3. Mejorar la coordinación y seguimiento del PEIEMH, así como el resto de funciones que la Comisión Interministerial de Igualdad tiene que desempeñar de acuerdo al RD 1370/2007.	MIGD
BG.3.1.4. Crear nuevos mecanismos de coordinación y colaboración interministerial para el impulso de planes o pactos, sean globales o sectoriales, de especial relevancia para el impulso del PEIEMH y que competen al conjunto de la AGE	AGE
BG.3.1.5. Establecer mecanismos de coordinación y colaboración con y entre los diversos Observatorios de Igualdad sectoriales de la AGE y de estos con el Observatorio de la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, creado por Real Decreto 1686/2000, de 6 de octubre.	MIGD MSND MHFP
BG.3.2. IMPULSAR LA COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN INTERINSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD	ORGANISMOS RESPONSABLES
BG.3.2.1. Consolidar y potenciar el Foro entre el INMUJERES y los Organismos de Igualdad Autonómicos.	MIGD
BG.3.2.2. Fortalecer el apoyo financiero al desarrollo de políticas de igualdad locales, especialmente para municipios de menos de 5000 habitantes a través de la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP).	MIGD
BG.3.2.3. Seguir impulsando la participación en espacios estratégicos de la UE en materia de igualdad (Grupo de Alto Nivel de Transversalidad de género de la UE, EIGE, etc.), así como en la Red Europea de Organismos de Igualdad (EQUINET).	MIGD MAUC

<p>BG.3.2.4. Reforzar la colaboración con los Organismos Internacionales en materia de igualdad e impulsar, especialmente, el coliderazgo de España en el Eje de Justicia Económica y Derechos en el Foro Generación Igualdad de ONU Mujeres y la acción de la Unión Europea en materia de igualdad y derechos de mujeres y niñas.</p>	<p>MIGD MAUC MDEF MTED MTES</p>
<p>BG.3.2.5. Potenciar las actuaciones de la Red de Políticas de igualdad entre mujeres y hombres en los Fondos Estructurales, con fondos europeos para seguir cumpliendo, en el periodo de programación 2021-2027, con el objetivo de incorporar la perspectiva de género en las actuaciones de dichos fondos.</p>	<p>MIGD MTES</p>

***Línea BG.4. Participación e incidencia: haciendo presente la voz de las mujeres y el movimiento feminista en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas.***

El Plan de Acción de Beijing resultado de la IV Conferencia Mundial de Mujeres celebrada en 1995, no sólo acordó impulsar la igualdad de género a través de la estrategia de la transversalidad de género, sino también, garantizar una representación paritaria y hacer partícipes a las mujeres en los espacios de decisión y deliberación para que sus necesidades, voces y propuestas derivadas de sus experiencias vitales pudieran ser escuchadas y materializarse en políticas públicas de intervención. Es decir, se trataba de impulsar una estrategia de transversalidad de género participativa.

Sin embargo, tanto la aplicación de la transversalidad como el desarrollo de las políticas generales en materia de igualdad han encontrado indudables resistencias con un claro cariz tecnocrático que han excluido a las mujeres y a las organizaciones feministas del proceso de toma de decisiones. Los espacios y procesos participativos han sido muy limitados. De hecho, los consejos de la mujer o de igualdad, de carácter consultivo, han constituido casi el único instrumento participativo de uso generalizado<sup>3</sup>. En el caso de la AGE, la LOIEMH, creó el Consejo de Participación de la Mujer, como órgano colegiado de consulta y asesoramiento, con el objetivo central de servir de cauce para la participación de las mujeres en el logro de la igualdad. En la política exterior, existe un Grupo de género en el Consejo de Cooperación Internacional que viene funcionando de manera continuada desde 2005 hasta la actualidad, donde están representadas el grupo feministas de la

<sup>3</sup> Alonso, Alba (2017). *Movimiento feminista y gobierno de la ciudad. Metodología para la transversalidad participativa*. Ayuntamiento de Barcelona, Departamento para la transversalidad de género, (Pág. 37).



Coordinadora estatal de ONGD, y que ha hecho a aportaciones a todos los procesos de planificación estratégica de la cooperación española con diferentes Planes directores.

Pese a todo, tanto en el contexto español como en el europeo, las herramientas y metodologías para canalizar la participación del movimiento feminista y de las mujeres no se agotan en la fórmula de los consejos: hay experiencias que dan cuenta de la creación de espacios y procesos auspiciados por las instituciones –en la definición de agenda, diseño e implementación de las políticas de igualdad– y, también, dan cuenta de contribuciones realizadas a iniciativa del propio movimiento feminista.

Las potencialidades de la participación para las mujeres tampoco se agotan en los mecanismos sólo ligados a las políticas de igualdad. Procesos participativos como los presupuestos participativos, las audiencias públicas o los procesos de consulta han ampliado las posibilidades de participación en la elaboración de las políticas para la sociedad civil organizada. Sin embargo, una gran parte de los procesos y mecanismos participativos se han puesto en marcha sin incorporar la perspectiva de género. Es decir, pese a la voluntad inclusiva de los mecanismos participativos para profundizar en la democratización institucional, han acabado reproduciendo la exclusión y las relaciones de poder de género que atraviesan nuestras sociedades –menor presencia de mujeres, ocupación de menos posiciones de liderazgo, menor tiempo de uso de la palabra o menor nivel de influencia<sup>4</sup>–, con las consecuencias que eso tiene en la definición de los problemas y en las soluciones que se proponen y, que finalmente, determinan la forma de las intervenciones públicas.

Además de todo lo señalado, los mecanismos deliberativos y participativos impulsados desde las instituciones muestran serias dificultades para incorporar la voz de las mujeres no organizadas o de las mujeres cuyas condiciones vitales les ofrecen menos posibilidades para participar. Conviene, por tanto, no perder de vista que no sólo participa quien quiere o tiene un compromiso más elevado, sino quien puede teniendo en cuenta la disponibilidad de tiempo, recursos económicos, o situación administrativa.

<sup>4</sup> Alonso, Alba (2017). *Movimiento feminista y gobierno de la ciudad. Metodología para la transversalidad participativa*. Ayuntamiento de Barcelona, Departamento para la transversalidad de género, (Pág. 19).

En el cuadro siguiente se recoge la normativa de referencia en esta línea de trabajo:

MARCO JURÍDICO	VINCULACIÓN CON EL PEIEMH
<p>LOIEMH. Artículo 14.4. La participación equilibrada de mujeres y hombres en las candidaturas electorales y en la toma de decisiones.</p> <p>LOIEMH. Artículo 78. Consejo de Participación de la Mujer.</p> <p>Real Decreto 1791/2009, de 20 de noviembre, por el que se regula el régimen de funcionamiento, competencias y composición del Consejo de Participación de la Mujer.</p>	<p>» BG.4.1. Promover la participación y la inclusión de la voz, las necesidades y las propuestas de las mujeres, organizadas o no, y del movimiento feminista en los espacios y acciones públicas, junto a otros agentes sociales y sindicales que luchan por la igualdad.</p>

Teniendo en cuenta lo señalado, los objetivos definidos para promover la participación e incidencia de las mujeres y del movimiento feminista en el quehacer institucional son los siguientes:

BG.4.1. PROMOVER LA PARTICIPACIÓN Y LA INCLUSIÓN DE LA VOZ, LAS NECESIDADES Y LAS PROPUESTAS DE LAS MUJERES, ORGANIZADAS O NO, Y DEL MOVIMIENTO FEMINISTA EN LOS ESPACIOS Y ACCIONES PÚBLICAS, JUNTO A OTROS AGENTES SOCIALES Y SINDICALES QUE LUCHAN POR LA IGUALDAD.	ORGANISMOS RESPONSABLES
BG.4.1.1. Promover procesos y metodologías de trabajo participativas que mejoren la calidad del trabajo conjunto que se realiza entre el Consejo de Participación de la Mujer y el Ministerio de Igualdad.	MIGD
BG.4.1.2. Impulsar la creación de espacios de encuentro y procesos de trabajo que promuevan la coproducción de conocimiento y su concreción en políticas públicas mediante el debate, el intercambio de experiencias y la puesta en marcha de iniciativas conjuntas entre la AGE, la academia, el movimiento feminista y organizado de mujeres, y de las mujeres, en general.	MIGD
BG.4.1.3. Incorporar la perspectiva de género en los espacios de participación y consulta de la AGE, desde una perspectiva intercultural e interseccional, y que contribuya a la promoción de una ciudadanía no sexista	AGE

## 2. ECONOMÍA PARA LA VIDA Y REPARTO JUSTO DE LA RIQUEZA



## 2. ECONOMÍA PARA LA VIDA Y REPARTO JUSTO DE LA RIQUEZA

**Objetivo estratégico:** Garantizar la igualdad en el acceso a los recursos, luchando contra la feminización de la pobreza y la precariedad, y transitando hacia una economía para la vida que priorice los cuidados a lo largo del ciclo vital de las personas y la sostenibilidad ecológica y social.

La economía ha sido siempre un ámbito central para las políticas de igualdad de género dado el injusto reparto de trabajos, tiempos y recursos entre mujeres y hombres. En el contexto de la crisis multidimensional provocada por la Covid-19, se corre el riesgo de agravar ese reparto desigual. Por eso las políticas públicas tienen que actuar con urgencia para frenar el empeoramiento de las condiciones de vida que se está produciendo y que ataca con más virulencia a las mujeres. De ahí que, en el aquí y ahora, uno de los desafíos urgentes pase por garantizar el acceso a recursos que permitan satisfacer las necesidades humanas más básicas luchando contra la feminización de la pobreza y la precariedad, tanto en España como fuera de nuestras fronteras en el ámbito de la política exterior.

Al mismo tiempo y desde una mirada de medio y largo plazo, sin embargo, se tienen que ir desarrollando políticas públicas que sean capaces de introducir profundas transformaciones económicas para que eso que llamamos economía productiva, y que está orientada a la obtención de beneficio privado, sea una economía para la vida orientada a garantizar la satisfacción de las necesidades básicas para todas las personas y en condiciones que hagan posible la reproducción de la vida presente y futura en un planeta con claros límites físicos y evidentes signos de agotamiento.

Para hacerlo, no queda otra que visibilizar todos los trabajos sobre los que se asienta el modelo económico capitalista, como los trabajos domésticos y de cuidados, y no sólo los que se hacen a cambio de un salario (empleo). También, la apropiación y uso de los recursos de la tierra sin consideración de sus límites biofísicos. Se busca poner de manifiesto el valor de los trabajos domésticos y de cuidados, que resuelven mayoritariamente los hogares y dentro de ellos las mujeres, sin los que ninguna actividad económica o “productiva” podría sostenerse en el tiempo. Pero, también, visibilizar los efectos indeseables que está teniendo para las mujeres tensionar de manera ilimitada los tiempos vitales para el empleo y para los cuidados (crisis de los cuidados y de reproducción social) y la apropiación translimitada de los recursos naturales (crisis ecológica).

En un planeta físicamente limitado, transitar hacia una economía que incorpore la experiencia vital de las mujeres (una economía para la vida) se vincula directamente con intervenciones públicas que prioricen la sostenibilidad ecológica y social impulsando un cambio de cultura y disminuyendo la extracción y la generación de residuos que permitan entornos ambientales y sociales saludables, por un lado. Y, por otro lado, la distribución y el reparto de la riqueza, entendida como redistribución socialmente justa de todos los trabajos, tiempos y recursos. Este desigual reparto de la riqueza es lo que explica que las mujeres trabajen más, y, sin embargo, sean más pobres, y que sean ellas, muy especialmente, las que se enfrentan a un enorme conflicto en la organización de los tiempos de la vida personal, social y laboral. Sólo un abordaje de este tipo puede erosionar la división sexual del trabajo, origen de las discriminaciones y el desigual acceso y participación de las mujeres en el mercado laboral, de la ausencia de una responsabilidad colectiva en la resolución de los cuidados y de que la pobreza, la precariedad y los problemas de salud asociados (en particular, de salud mental) tengan rostro de mujer. En definitiva, poner fin al desigual acceso de las mujeres a los derechos sociales y económicos que impiden la igualdad real o efectiva entre mujeres y hombres.

---

Con este horizonte, en este eje se definen cuatro líneas de trabajo:

≈ Línea de trabajo I. Empleo: construyendo un mercado laboral de calidad y en igualdad para las mujeres.

≈ Línea de trabajo II. Cuidados y tiempos: impulsando el reconocimiento del derecho al cuidado y una reorganización socialmente justa de los cuidados y los tiempos.

≈ Línea de trabajo III. Recursos: luchando contra la feminización de la pobreza y la precariedad.

≈ Línea de trabajo IV. Sostenibilidad ecológica y social: transitando hacia entornos sostenibles para la vida.

A continuación, se recogen las líneas de trabajo y los objetivos específicos acordados para transitar hacia una economía para la vida y un reparto justo de la riqueza:

---

## LÍNEAS DE TRABAJO Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS PARA UNA ECONOMÍA PARA LA VIDA

---

**EV.1. Empleo: construyendo un mercado laboral de calidad y en igualdad para las mujeres.**

» EV.1.1. Promover un empleo sin desigualdades y discriminaciones de género.

» EV.1.2. Promover empresas y administraciones responsables con la igualdad de género.

---

**EV.2. Cuidados y tiempos: impulsando el reconocimiento del derecho al cuidado y una reorganización socialmente justa de los cuidados y los tiempos.**

» EV.2.1. Visibilizar, reconocer y dar valor socialmente a los cuidados como un trabajo indispensable para la sostenibilidad de la vida.

» EV.2.2. Reorganizar, fortalecer y ampliar el sistema de servicios de cuidados priorizando su universalidad, calidad, carácter público y condiciones laborales dignas y adaptado al territorio con especial atención a su provisión en las zonas rurales.

» EV.2.3. Profesionalizar los cuidados en precario (remunerados y no remunerados).

» EV.2.4. Avanzar en el desarrollo de los derechos de conciliación corresponsable en el empleo.

---

**EV.3. Recursos: luchando contra la feminización de la pobreza y la precariedad.**

» EV.3.1. Conocer en profundidad la crisis de reproducción social desde la perspectiva de género interseccional, agravada con la crisis de la COVID-19, que supone más personas y en peores situaciones de precariedad, y el aumento de las situaciones de exclusión y las desigualdades sociales y de género.

» EV.3.2. Reducir la feminización de la pobreza y de la precariedad, atendiendo a los ejes de desigualdad y sus intersecciones (mujeres migrantes y/o racializadas, edad, con discapacidad, titulares de hogares monomarentales, etc.), que generan experiencias particulares de pobreza y precariedad.

---

---

**EV.4. Sostenibilidad ecológica y social: transitando hacia entornos sostenibles para la vida.**

» EV.4.1. Transitar hacia una cultura que asuma que vivimos en un mundo con límites en cuanto a la naturaleza y en cuanto al propio cuerpo humano vulnerable, interdependiente, ecodependiente y finito.

» EV.4.2. Impulsar una distribución y reparto más justo de la riqueza desde perspectivas feministas.

» EV.4.3. Impulsar un entorno urbano, rural, relacional y ambiental sostenible para la vida.

---

***Línea EV.1. Empleo: construyendo un mercado laboral de calidad y en igualdad para las mujeres***

El logro de la autonomía económica, entendida no sólo como el acceso a ingresos, sino también a servicios públicos, a créditos, a prestaciones sociales y, por tanto, el acceso a la posibilidad de disponer de las condiciones materiales para tomar decisiones sobre el proyecto de vida que se desea protagonizar es un objetivo central para garantizar el bienestar vital de las personas.

Por eso el empleo, que se constituye en la principal fuente de ingresos económicos, es la puerta de entrada a los derechos sociales derivados de la participación en el mercado laboral (prestaciones de desempleo, pensiones de jubilación, etc.) y determina las trayectorias vitales de las personas, es un factor clave para lograr la autonomía económica. De ahí que sea una de las principales preocupaciones de las políticas públicas y sea un ámbito de intervención institucional decisivo para alcanzar la igualdad de mujeres y hombres.

Sin embargo, la persistente división sexual del trabajo que sigue responsabilizando a las mujeres de la provisión de los cuidados, fomentando las creencias estereotipadas sobre las presuntas aptitudes y preferencias de las mujeres y hombres y que determinan a qué sectores, ocupaciones y posiciones laborales acceden, o el acoso laboral, sexual y por razón de sexo, entre otras, coloca a las mujeres en una posición de discriminación y desventaja estructural en el acceso y disfrute de la autonomía económica.

De ahí que pese a la ininterrumpida participación laboral de las mujeres en el mercado laboral desde hace décadas y a pesar de las regulaciones legislativas aprobadas para debilitar la división sexual del trabajo, las tasas de empleo de las mujeres siguen siendo inferiores a los de los hombres y el acceso, permanencia y promoción laboral de las muje-

res sigue caracterizada por la doble presencia que, a su vez, tiene como consecuencia que las mujeres pese a trabajar más que los hombres sufran mayor pobreza de tiempo y que sus trayectorias laborales sean intermitentes y precarias. Por la segregación vertical y el techo de cristal que obstaculiza el acceso de las mujeres a los puestos de alta responsabilidad y mejor remunerados. Por la segregación horizontal y los suelos pegajosos que, además, van a afectar especialmente a las mujeres en situación de mayor vulnerabilidad ya que concentran a las mujeres en un número más reducido de sectores y ocupaciones que, en general, están peor pagados y valorados. Y por la brecha salarial de género.

Aunque los principales indicadores muestran una lenta, pero positiva evolución en la participación de las mujeres en el mercado laboral y medidas como las subidas del Salario Mínimo Interprofesional (SMI), entre otras, han reducido las brechas retributivas, las desigualdades son persistentes y el impacto del parón económico provocado por la Covid-19 ha afectado especialmente a sectores altamente feminizados como el comercio, el turismo y la hostelería, con las consecuencias que podría traer aparejadas de reversión en los indicadores de igualdad.

Finalmente, al desafío que implica hacer frente a un mercado laboral históricamente androcéntrico, se le suma el reto que implica la transición hacia un cambio de modelo productivo en el que nuevas economías como la digital o la verde van a ser determinantes. Por eso, es preciso actuar para evitar que las mujeres queden rezagadas y para que sus posibilidades de participar y beneficiarse de las oportunidades de desarrollo económico y social no se vean mermadas. Para ello, es necesario impulsar la participación de las mujeres en áreas profundamente masculinizadas como la científico-tecnológica y, en concreto, en la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM, por sus siglas en inglés: *science, technology, engineering y mathematics*).

Por todo ello, intervenir sobre el mercado laboral para garantizar empleos de calidad y en igualdad para las mujeres, dando prioridad a los sectores más precarizados y estratégicos, y promover la actividad de aquellas empresas que muestran un compromiso efectivo en ese camino, van a ser objetivos prioritarios en este PEIEMH.

Atendiendo a lo señalado, los objetivos específicos y operativos en los que se considera prioritario intervenir para promover un empleo sin desigualdades y discriminaciones de género son los siguientes:



EV.1.1. PROMOVER UN EMPLEO SIN DESIGUALDADES Y DISCRIMINACIONES DE GÉNERO.	ORGANISMOS RESPONSABLES
EV.1.1.1. Impulsar medidas dirigidas a potenciar el acceso al empleo de las mujeres, especialmente de aquellas con mayores dificultades de inserción laboral.	MTES MIGD MISM MTMA
EV.1.1.2. Mejorar las condiciones laborales de las mujeres reduciendo la temporalidad, parcialidad y en general la precariedad laboral que las afecta mayoritariamente, y prestando especial atención a los trabajos feminizados, entre otros, los trabajos remunerados de cuidados y aquellos que se desarrollan en el sector primario.	MTES MIGD
EV.1.1.3. Reforzar la actuación con perspectiva de género de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social e intensificar las actuaciones en garantía de cumplimiento de previsiones legales sobre infracciones laborales en materia de igualdad.	MTES
EV.1.1.4. Apoyar el emprendimiento de mujeres promotoras de empleo y autoempleo, con especial atención a las mujeres de ámbitos rurales y zonas en declive demográfico, del sector primario y de otros de la economía digital y verde, así como a las mujeres migrantes y/o racializadas susceptibles de discriminación interseccional, y a la creación de empresas lideradas por mujeres en el ámbito científico-tecnológico, digital y en la economía medioambiental, entre otras.	MIGD MTES METD MCIN MTED MICT MTMA
EV.1.1.5. Impulsar la titularidad femenina de las explotaciones agrarias y ganaderas a través de la aplicación efectiva de la Ley 35/2011.	MAPA
EV.1.1.6. Fomentar la presencia de mujeres en áreas científico-tecnológicas y en los sectores más avanzados e intensivos científico-técnicos ligados, prioritariamente, a la economía verde.	MCIN MEFP MTED MICT MIGD METD MTMA
EV.1.1.7. Avanzar en la erradicación de las desigualdades de género que persisten en el ámbito de la investigación eliminando las barreras y sesgos de género que dificultan el acceso y progreso en la carrera investigadora en igualdad de condiciones.	MCIN METD MUNI

EV.1.2. PROMOVER EMPRESAS Y ADMINISTRACIONES RESPONSABLES CON LA IGUALDAD DE GÉNERO.	ORGANISMOS RESPONSABLES
<p>EV.1.2.1. Impulsar la adopción de medidas efectivas para acabar con la brecha de género en salarios y pensiones, por parte de las empresas y administraciones.</p>	<p>MIGD MTES MISM MHFP MUNI</p>
<p>EV.1.2.2. Promover la puesta en marcha de planes efectivos para la igualdad entre mujeres y hombres en empresas y entidades privadas, velando por el compromiso en la fase de negociación como elemento clave para la materialización de la igualdad real y efectiva en el trabajo.</p>	<p>MIGD MTES METD</p>
<p>EV.1.2.3. Fomentar el establecimiento y adecuada aplicación de protocolos y de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo en empresas, otras entidades privadas y administraciones.</p>	<p>MIGD MTES MUNI MHFP MCIN</p>
<p>EV.1.2.4. Impulsar la igualdad de género a través de la Responsabilidad Social Empresarial, del fomento de una cultura empresarial que promueva sistemas de organización, liderazgo y dirección de mayor horizontalidad y cooperación, y mejorando el alcance del Distintivo empresarial en materia de igualdad como mecanismo de reconocimiento a las empresas destacadas por la aplicación de políticas de igualdad, mediante supervisión una vez otorgado de que se mantienen las condiciones, y siempre que las empresas no hayan sido sancionadas administrativamente o exista sentencia condenatoria por vulnerar derechos fundamentales, en especial el derecho a la igualdad.</p>	<p>MIGD MTES</p>
<p>EV.1.2.5. Impulsar medidas para romper el techo de cristal en las empresas y administraciones, particularmente en los consejos de administración de las empresas y en los puestos ejecutivos de dirección, así como en los organismos internacionales.</p>	<p>MIGD MICT MTES MHFP</p>

## ***Línea EV.2. Cuidados y tiempos: impulsando el reconocimiento del derecho al cuidado y una reorganización socialmente justa de los cuidados y los tiempos.***

Los cuidados han sido un trabajo básico para la supervivencia y han acompañado a la humanidad a lo largo de la historia en sus distintas formas de organización y resolución. Sin embargo, se han caracterizado por su invisibilidad, falta de valor y reconocimiento social, y distribución desigual en su satisfacción.

Cuando hablamos de cuidados nos estamos refiriendo a todos los trabajos históricamente realizados por las mujeres que garantizan el bienestar físico y emocional de las personas que sí o sí no pueden dejar de hacerse para que la vida salga adelante. Frente a esa idea de que las personas dependemos de los ingresos que provee el mercado laboral, lo cierto es que hay una cantidad ingente de bienes y servicios que satisfacen cotidianamente necesidades básicas y que crean las condiciones de posibilidad para que las personas puedan estar liberadas de responsabilidades y disponibles para participar como fuerza laboral. Lo que ocurre es que mientras que la participación laboral se ve y se valora socialmente, los trabajos de cuidado se usan sin reconocerlos. De ahí que los cuidados se hayan definido como la cara oculta de la supervivencia o la cara B del sistema socioeconómico.

Las necesidades de cuidados han aumentado exponencialmente en las últimas décadas por cambios ligados principalmente a la participación de las mujeres en el mercado laboral, a la creciente diversidad de las familias, o al envejecimiento de la población, entre otros. Sin embargo, la forma de resolver los cuidados en España apenas ha variado y sigue recayendo casi en exclusiva sobre las espaldas de las mujeres, con los elevados costes que comporta (pobreza, precariedad, salud mental, etc.). El aumento de las necesidades de cuidados, las insuficientes medidas públicas para satisfacerlos y para impulsar la corresponsabilidad de los hombres en su provisión es lo que ha provocado una grave crisis de los cuidados que la Covid-19 ha venido a poner de manifiesto con nitidez y a agravar.

La forma de resolver los cuidados en España se caracteriza por usar de manera intensiva el tiempo y trabajo gratuito de las mujeres dentro de los hogares y por externalizar a otras mujeres, principalmente migrantes, a través del empleo de hogar, buena parte de los cuidados que dejan de resolverse en los primeros. Cuando los cuidados devienen empleo quedan encerrados en un círculo vicioso de feminización, racialización, falta de prestigio, descualificación, bajos salarios y condiciones laborales enormemente precarizadas.

Por todo ello, en la medida en que los cuidados satisfacen necesidades básicas universales porque todas y todos necesitamos cuidados, aunque estas necesidades sean más intensivas en diversos momentos del ciclo vital, deben ser reconocidos como un nuevo derecho y deber de ciudadanía que permita configurar una resolución socialmente justa de los mismos. Esta configuración, a su vez, tiene que estar guiada por la creación de condiciones que permitan la articulación de un sistema estatal de cuidados público y universal, profesionalizar los cuidados que hoy se resuelven de manera precaria tanto en los hogares como en el mercado laboral, así como promover la corresponsabilidad de los hombres y el mercado en la satisfacción justa de los cuidados.

Teniendo en cuenta lo mencionado, los objetivos definidos para impulsar el reconocimiento del derecho al cuidado y una reorganización socialmente justa de los cuidados y los tiempos son:

EV.2.1. VISIBILIZAR, RECONOCER Y DAR VALOR SOCIALMENTE A LOS CUIDADOS COMO UN TRABAJO INDISPENSABLE PARA LA SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA	ORGANISMOS RESPONSABLES
EV.2.1.1. Avanzar en la creación de un <i>observatorio del cuidado</i> que, partiendo de las emergencias creadas por la crisis del coronavirus, facilite la realización de estudios y avanzar en el establecimiento de un marco jurídico que reconozca el derecho al cuidado como bien público o común cuya resolución tiene que corresponsabilizar a los diferentes agentes implicados (administraciones públicas, comunidad hogares, empresas y organizaciones privadas).	MIGD MDSA
EV.2.1.2. Impulsar desde el ámbito educativo actuaciones destinadas a romper con la asignación de los cuidados a las mujeres y corresponsabilizar a los hombres de los trabajos domésticos y de cuidados.	MEFP MIGD
EV.2.2. REORGANIZAR, FORTALECER Y AMPLIAR EL SISTEMA DE SERVICIOS DE CUIDADOS PRIORIZANDO SU UNIVERSALIDAD, CALIDAD, CARÁCTER PÚBLICO Y CONDICIONES LABORALES DIGNAS Y ADAPTADO AL TERRITORIO CON ESPECIAL ATENCIÓN A SU PROVISIÓN EN LAS ZONAS RURALES	ORGANISMOS RESPONSABLES
EV.2.2.1. Avanzar en la universalización del acceso a la educación infantil 0-3 años a través de la red pública incrementando su cobertura y la flexibilidad horaria.	MEFP
EV.2.2.2. Impulsar un Plan de choque y reformular el Sistema de promoción de la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD) aumentando su cobertura, su plantilla y las condiciones laborales de ésta, y mejorando sus distintos servicios e infraestructuras.	MDSA

EV.2.2.3. Crear nuevos servicios de cuidados que complementen los servicios existentes y den cobertura pública a las necesidades de cuidados, especialmente las sobrevenidas por la crisis de la Covid-19, accesibles para las personas desempleadas y que prioricen la atención de hogares monoparentales, entre otros.	MDSA MIGD
<b>EV.2.3. PROFESIONALIZAR LOS CUIDADOS EN PRECARIO (REMUNERADOS Y NO REMUNERADOS)</b>	<b>ORGANISMOS RESPONSABLES</b>
EV.2.3.1. Impulsar la profesionalización de los servicios de cuidados, certificando conocimientos relacionados con las actividades de cuidado, especificando perfiles, etc.	MDSA
EV.2.3.2. Garantizar condiciones de vida y trabajo para las personas empleadas de hogar adaptando la normativa necesaria para equiparar su protección social y condiciones laborales a las del resto de personas trabajadoras por cuenta ajena.	MTES
EV.2.3.3. “Cuidar a las cuidadoras”, ampliando el alcance y la acción protectora del convenio especial de los y las cuidadoras no profesionales.	MISM MIGD
<b>EV.2.4. AVANZAR EN EL DESARROLLO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE EN EL EMPLEO</b>	<b>ORGANISMOS RESPONSABLES</b>
EV.2.4.1. Impulsar la conciliación corresponsable en el sector privado, adaptando el marco normativo a la Directiva europea 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, con especial atención al teletrabajo y la flexibilidad del tiempo.	MTES MISM
EV.2.4.2. Impulsar el aumento de las medidas de conciliación corresponsables adoptadas por las administraciones y organismos públicos adscritos a las mismas, favoreciendo el acuerdo con la representación sindical correspondiente.	AGE
EV.2.4.3. Seguir impulsando los permisos de paternidad y maternidad iguales e intransferibles, y trabajando por su ampliación.	MISM MIGD
EV.2.4.4. Promover un pacto social para la racionalización de los horarios que incluya una Ley de usos del tiempo	MIGD MTES

### ***Línea EV.3. Recursos: luchando contra la feminización de la pobreza y la precariedad***

Si tenemos en cuenta todo lo señalado hasta ahora, el desigual y discriminatorio acceso y participación de las mujeres en el mercado laboral y la desigual redistribución en la provisión de los cuidados entre las instituciones, el mercado, los hogares, el ámbito comunitario y entre mujeres y hombres, no sorprende que el resultado sea el que indican todos los datos disponibles: que las mujeres trabajan más en términos globales, pero son más pobres y viven vidas más precarias.

Las situaciones de incertidumbre en el acceso a recursos o directamente la falta de acceso a recursos básicos, como disponer de un espacio habitable, acceso a servicios de salud, de educación, a cuidados suficientes y adecuados, o a ingresos, amenaza y afecta de manera estructural en mayor medida a las mujeres que a los hombres. En ese contexto, la intervención institucional puede desempeñar un papel de igualación en la medida en que sus acciones no se ciñan exclusivamente a las políticas de garantía de ingresos y se diseñen desde una perspectiva de género interseccional.

Que no se ciñan exclusivamente a las políticas de garantías de ingresos implica que la intervención institucional actúa en diversos ámbitos al tiempo para mejorar y/o garantizar el acceso a recursos necesarios para vivir desde una perspectiva integral: mejorando la capacidad de consumo con prestaciones monetarias que pueden ser universales, contributivas o asistenciales; mejorando la capacidad de consumo favoreciendo el acceso a un salario y mejorando las condiciones laborales de los empleos existentes; y fortaleciendo el acceso a recursos vía directa a través de servicios públicos y otras formas comunitarias de acceso a los recursos.

Que se diseñen, además, desde una perspectiva de género implica, entre otras cosas, definir las intervenciones públicas comprendiendo que los hogares no son sólo lugares de cooperación, sino también de conflicto en los que se articulan relaciones de poder que distribuyen desigualmente los trabajos y los recursos. Por eso, no puede darse por supuesto que las prestaciones que se dirigen a los hogares reparten los diversos recursos, cuidados incluidos, en su seno equitativamente, de ahí la necesidad de priorizar las formulaciones que permitan el acceso a recursos de manera individual. O tampoco pueden obviar las condiciones materiales específicas de las mujeres que están sufriendo la violencia machista o la de las migrantes que no han podido reagrupar a su familia y están comprometidas con seguir proveyendo en la distancia, entre otras situaciones.

De ahí que sea relevante identificar y hacer seguimiento, mejorando las metodologías empleadas, de la adecuación entre las respuestas institucionales que se dan y el objetivo perseguido de desprecariar las vidas y evitar el paso a situaciones de exclusión.

Atendiendo a lo señalado, los objetivos operativos en los que se considera prioritario intervenir para luchar contra la feminización de la pobreza y la precariedad son los siguientes:

<p><b>EV.3.1. CONOCER EN PROFUNDIDAD LA CRISIS DE REPRODUCCIÓN SOCIAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO INTERSECCIONAL, AGRAVADA CON LA CRISIS DE LA COVID-19, QUE SUPONE MÁS PERSONAS Y EN PEORES SITUACIONES DE PRECARIEDAD, Y EL AUMENTO DE LAS SITUACIONES DE EXCLUSIÓN Y LAS DESIGUALDADES SOCIALES Y DE GÉNERO.</b></p>	<p><b>ORGANISMOS RESPONSABLES</b></p>
<p>EV.3.1.1. Mejorar las metodologías empleadas para medir la feminización de la pobreza y de la precariedad para que puedan captar la forma en la que se expresa la pobreza que sufren las mujeres (el hogar como unidad de análisis y que sólo atienden a la pobreza económica y no a la vinculada con el tiempo, vínculos relacionales y reconocimiento social).</p>	<p>MDSA MISM</p>
<p>EV.3.1.2. Hacer seguimiento y evaluar periódicamente la adecuación de las respuestas y los recursos ofrecidos por las instituciones y su impacto para frenar la crisis de reproducción social desde una perspectiva de género interseccional.</p>	<p>MISM</p>
<p><b>EV.3.2. REDUCIR LA FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA Y DE LA PRECARIEDAD, ATENDIENDO A LOS EJES DE DESIGUALDAD Y SUS INTERSECCIONES (MUJERES MIGRANTES Y/O RACIALIZADAS, EDAD, CON DISCAPACIDAD, TITULARES DE HOGARES MONOMARENTALES, ETC.), QUE GENERAN EXPERIENCIAS PARTICULARES DE POBREZA Y PRECARIEDAD.</b></p>	<p><b>ORGANISMOS RESPONSABLES</b></p>
<p>EV.3.2.1. Fortalecer los programas específicos dirigidos a garantizar el acceso de las mujeres en situaciones de especial vulnerabilidad a los derechos sociales, económicos y laborales (acceso a la vivienda, a recursos básicos, etc.) y la puesta en marcha de medidas de urgencia o “escudo social”, desde la perspectiva de género.</p>	<p>MDSA MIGD MISM</p>
<p>EV.3.2.2. Elaborar y desarrollar una Estrategia nacional contra la feminización de la pobreza y la precariedad adaptada a las distintas realidades territoriales.</p>	<p>MIGD</p>

#### ***Línea EV.4. Sostenibilidad ecológica y social: transitando hacia entornos sostenibles para la vida***

El entorno es el lugar en el que se desarrolla la vida. Además de la naturaleza, también incluye los núcleos poblacionales y todo lo que se encuentra en ellos: infraestructuras, edificios, vías y medios de movilidad, ambiente social y relacional, etc. En ese sentido, podemos hablar de entorno natural, entorno ambiental, entorno urbanístico y entorno rural.

La relación que mantenemos con el entorno es insostenible fundamentalmente porque los entornos están diseñados bajo la lógica del consumo y la productividad. La contaminación del aire, agua, alimentos o productos de uso cotidiano es efecto de la prioridad dada a la rentabilidad frente a otros criterios éticos como la salud o el beneficio social y ecológico a largo plazo. Además, mantener una relación instrumental con el entorno exige una distancia que dificulta la toma de conciencia del impacto que este uso tiene sobre la calidad de nuestras vidas, al tiempo que facilita esa ficción que considera el entorno natural como una fuente inagotable de recursos.

En este contexto, necesitamos impulsar, en primer lugar, una cultura del cuidado en sentido amplio, humano y no humano, que ayude a definir qué se entiende por buen cuidado partiendo del reconocimiento de que los seres humanos somos vulnerables, interdependientes y ecodependientes. Y del reconocimiento de que vivimos en un entorno con claros límites biofísicos cuyo metabolismo requiere de tiempos y condiciones específicas para su reproducción. En segundo lugar, necesitamos poner en marcha políticas que fortalezcan entornos saludables y no contaminados, disponer de medios alternativos para la movilidad o recuperar edificios y espacios relacionales ya existentes frente a la lógica de la expansión ilimitada. Y necesitamos hacerlo desde la perspectiva de género para evitar que el desarrollo de entornos sostenibles en términos sociales y ecológicos no reproduzca las desigualdades de género.

Impulsar institucionalmente transiciones hacia entornos sostenibles para la vida desde una perspectiva ecológica y social no puede hacerse sin redistribuir recursos entre las diversas esferas socioeconómicas según su lógica de funcionamiento. Esto implica, primero, detraer recursos financieros, espaciales y territoriales, naturales, temporales, etc. a la lógica productiva que persigue la obtención del beneficio privado para ponerlas al servicio de sostener las vidas en condiciones de universalidad. Dos son los movimientos que en ese sentido deben hacerse. Por un lado, avanzar en la implementación de una reforma fiscal progresiva que introduzca criterios de género en la definición de la progresividad. Y, por otro lado, apoyar el desarrollo de economías sociales y solidarias que incorporen criterios de género en su definición.



El camino institucional ya está iniciado, como se pone de manifiesto en la Agenda Urbana española que recoge los retos sociales, económicos y medioambientales que tienen que afrontar los entornos urbanos, sean pueblos o ciudades de todo tamaño y población. Retos demográficos y sociales, ecológicos y medioambientales, económicos y de distribución de la riqueza, territoriales y urbanísticos, e incluso instrumentales, es decir, relacionados con aquellos instrumentos de los que nos dota el sistema a escala nacional para poder hacerles frente.

En este marco, los objetivos en los que se considera prioritario intervenir para transitar hacia entornos sostenibles para la vida son:

<b>EV.4.1. TRANSITAR HACIA UNA CULTURA QUE ASUMA QUE VIVIMOS EN UN MUNDO CON LÍMITES EN CUANTO A LA NATURALEZA Y EN CUANTO AL PROPIO CUERPO HUMANO VULNERABLE, INTERDEPENDIENTE, ECODEPENDIENTE Y FINITO.</b>	<b>ORGANISMOS RESPONSABLES</b>
EV.4.1.1. Impulsar la alfabetización ecofeminista a través de programas educativos que promuevan una cultura de la suficiencia y la autocontención material.	MTED MEFP MCSM
EV.4.1.2. Mejorar los indicadores que miden la actividad económica y laboral para que den cuenta de los costes físicos y sociales reales de la producción y de la reproducción (trabajos domésticos y de cuidados) o de la deuda ecológica y de cuidados y cómo se distribuyen las responsabilidades y los impactos entre mujeres y hombres.	MTED MIGD
<b>EV.4.2. IMPULSAR UNA DISTRIBUCIÓN Y REPARTO MÁS JUSTO DE LA RIQUEZA DESDE PERSPECTIVAS FEMINISTAS.</b>	<b>ORGANISMOS RESPONSABLES</b>
EV.4.2.1. Avanzar en la implementación de una reforma fiscal más justa que introduzca criterios de igualdad de género.	MHFP MIGD
EV.4.2.2. Apoyar las iniciativas económicas alternativas, sean monetizadas (economía social y solidaria) o no (redes de cuidados, residencias para mayores autogestionadas, etc.), que incorporen criterios de género en su funcionamiento.	MIGD MTES

EV.4.3. IMPULSAR UN ENTORNO URBANO, RURAL, RELACIONAL Y AMBIENTAL SOSTENIBLE PARA LA VIDA.	ORGANISMOS RESPONSABLES
<p>EV.4.3.1. Conocer el impacto diferencial de la planificación territorial y urbanística, la gestión de los recursos naturales, planificación urbanística, el acceso y el diseño de las viviendas (incluida la rehabilitación integral de edificios y viviendas), la suficiencia de espacios y equipamientos públicos y su accesibilidad, el modelo de movilidad actual en la vida de mujeres y hombres y cuánto facilita el bienestar general y garantiza el cuidado de la vida de las personas a lo largo de su ciclo vital.</p>	<p>MTED MTMA</p>
<p>EV.4.3.2. Impulsar la identificación y aplicación de criterios de ordenación del territorio, gestión de los recursos naturales, planificación urbanística y de acceso y diseño de vivienda (incluida la rehabilitación de edificios y viviendas para su eficiencia energética), espacios públicos y transporte sostenibles, con perspectiva de género que faciliten la conciliación corresponsable y la autonomía de todas las personas.</p>	<p>MTED MTMA</p>

3. HACIA LA GARANTÍA DE  
VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA  
MACHISTA PARA LAS MUJERES



### 3. HACIA LA GARANTÍA DE VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA PARA LAS MUJERES

**Objetivo estratégico:** Erradicar todas las formas de violencia machista, atacando las causas estructurales que la sostienen y garantizando los derechos de las mujeres víctimas.

La violencia contra las mujeres constituye una de las violaciones de derechos humanos más graves y habituales de cuantas se cometen en nuestra sociedad como en otras partes del mundo. La violencia sexual, la trata de mujeres, la violencia en el ámbito de pareja o expareja, el matrimonio forzado o la mutilación genital femenina, entre otras, son manifestaciones de la violencia que se ejerce contra las mujeres por el simple hecho de serlo. Dicha violencia se produce en todos los espacios y esferas de la interacción humana, siendo ejercida contra mujeres y niñas tanto de manera individual como colectiva por el hecho de serlo.

Los tratados internacionales de derechos humanos que España ha suscrito establecen la responsabilidad de los Estados a la hora de adoptar las medidas apropiadas y eficaces para combatir todas las formas de la violencia machista, tanto si éstas se producen en el ámbito público como privado. En este sentido, España fue un país pionero en la puesta en marcha de medidas para la erradicación de la violencia de género, tal y como se constata a través de su amplio desarrollo normativo y de políticas públicas encaminadas a prevenir, combatir y eliminar dicha forma de violencia en el ámbito de la pareja o expareja, tanto dentro como fuera de nuestras fronteras en el ámbito de la política exterior.

La aprobación y puesta en marcha de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género en 2004 implicó la implementación progresiva de medidas integrales. De forma paralela, supuso un cambio de marco político y social, generando un efecto clave en la percepción y sensibilización social de la violencia de género, en la visibilización de ésta y en su rechazo global. El Estado español en los últimos años ha seguido reforzando sus compromisos y responsabilidades internacionales en el marco de la violencia de género, con la ratificación del *Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica* en 2014 (Convenio de Estambul, 2011). Este Convenio determina entre otras, las obligaciones y responsabilidades para combatir todas las formas de la violencia machista, más allá del entorno de la pareja o expareja. Su ratificación implica así la reforma de la legislación vigente para ampliar —siguiendo los estándares internacionales de derechos humanos—, la conceptualización de la violencia contra las mujeres y con ello, el desarrollo de medidas

integrales que garanticen y protejan los derechos humanos de las víctimas de todas las formas de violencia de género.

Lamentablemente, a pesar de los grandes avances normativos y de políticas públicas, la histórica y sistémica desigualdad de género sigue impactando en la vida de las niñas, mujeres jóvenes y mujeres en general, así como en la de los hijos e hijas de estas últimas. El número de mujeres asesinadas en España ha alcanzado el número de 1.117 desde que empezaron a contabilizarse en 2003.

En este momento histórico, las normas y políticas públicas deben seguir trazando el camino para conseguir alcanzar una sociedad libre de todas las formas de la violencia machista. Los avances tienen que seguir produciéndose, de la mano de la sociedad civil y del movimiento feminista, tal y como ha quedado constatado tras el pleno del Congreso de los Diputados que aprobó por unanimidad en septiembre de 2017 el *Pacto de Estado contra la Violencia de Género* (PEVG), al que se sumaron ese mismo mes, las Comunidades Autónomas, la Federación Española de Municipios y Provincias y el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, poniendo de manifiesto el triple consenso político, territorial y social.

Dicho Pacto es una herramienta clave en la lucha contra la violencia de género, y abre la puerta a una mayor cobertura de derechos de las mujeres y niñas víctimas de otras formas de violencias machistas. Debido a su relevancia, el objetivo del gobierno debe ser que trascienda la fecha de 2022, convirtiéndose en parte de la arquitectura de la protección de las mujeres en España.

España es un país profundamente concienciado sobre la importancia y necesidad de la protección y garantía de los derechos de mujeres, niñas y niños frente a las diferentes formas de violencia machista. Fruto de ello, en junio de 2021 se aprobó la Ley Orgánica de Protección Integral a la Infancia y Adolescencia frente a la Violencia y actualmente se encuentra en proceso de tramitación el Proyecto de Ley Orgánica de Garantía Integral de la Libertad Sexual.

Mientras el Pacto de Estado marca la hoja de ruta a seguir entre 2018 y 2022, el PEIEMH 2022-2025 acompaña el desarrollo de los compromisos adoptados por España intensificando los esfuerzos dirigidos para erradicar la violencia contra las mujeres en todas sus manifestaciones y orienta la acción de las instituciones para que las mujeres y otras víctimas supervivientes, como sus hijas e hijos, vivan vidas libres de la violencia que se ejerce contra ellas, tanto dentro de nuestras fronteras como en apoyo a iniciativas de la cooperación española en su trabajo en regiones y con los países socios. En ese sentido, el Plan, además de modificaciones, elaboraciones y desarrollos de nuevos marcos normativos, también busca la implementación de políticas más eficaces y efectivas que pongan en el centro a las víctimas supervivientes, como titulares de derechos que son, y repare los diferentes impactos que la violencia tiene en sus vidas.

En este eje se definen cinco líneas de trabajo:

≈ Línea de trabajo I. Marco institucional: consolidando los marcos de obligaciones institucionales frente a las distintas formas de violencia machista.

≈ Línea de trabajo II. Investigación y datos: mejorando el conocimiento del contexto, la magnitud y la incidencia de la violencia machista

≈ Línea de trabajo III. Prevención: transformando los comportamientos y patrones socioculturales que sostienen y naturalizan la violencia machista.

≈ Línea de trabajo IV. Detección, atención integral, protección y reparación: garantizando los derechos de las víctimas de violencia machista.

≈ Línea de trabajo V. Respuesta coordinada y especializada: comprometiendo a todas las instituciones en la protección y garantía de los derechos de las víctimas de violencia machista.

A continuación, se recogen las líneas de trabajo y los objetivos específicos acordados para garantizar vidas libres de violencia machista:

---

#### LÍNEAS DE TRABAJO Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS PARA VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA MACHISTA

---

**VM.1. Marco institucional: consolidando los marcos de obligaciones institucionales frente a las distintas formas de violencia machista.**

» VM.1.1. Garantizar un marco normativo que contemple las diferentes manifestaciones de la violencia machista.

» VM.1.2. Impulsar políticas públicas integrales frente a la violencia machista, que llegue a todos los territorios.

» VM.1.3. Poner en marcha medidas integrales que reconozcan la explotación sexual como violencia sexual, brinden alternativas a las víctimas de trata, explotación sexual y mujeres en contextos de prostitución y desincentiven la demanda.

---

**VM.2. Investigación y datos: mejorando el conocimiento del contexto, la magnitud y la incidencia de la violencia machista.**

» VM.2.1. Actualizar y mejorar la información, investigación y datos sobre todas las formas de violencia machista y todos los tipos de feminicidios.

---

**VM.3. Prevención: transformando los comportamientos y patrones socioculturales que sostienen y naturalizan la violencia machista.**

» VM.3.1. Impulsar la sensibilización y concienciación de la sociedad frente a la violencia machista desde un enfoque de género, interseccional y de derechos humanos.

» VM.3.2. Implicar a los medios de comunicación, al sector tecnológico, audiovisual y cultural, en la superación de los estereotipos que sustentan la violencia machista.

» VM.3.3. Fortalecer la prevención de todas las formas de violencia machista desde el sistema educativo como parte de una educación en igualdad y derechos humanos.

---

**VM.4. Detección, atención integral, protección y reparación: garantizando los derechos de las víctimas de violencia machista.**

» VM.4.1. Fortalecer la detección temprana de la violencia machista.

» VM.4.2. Mejorar la atención integral y la protección a las víctimas de violencia machista.

» VM.4.3. Impulsar el derecho individual y colectivo a la reparación.

---

---

**VM.5. Respuesta coordinada y especializada: comprometiendo a todas las instituciones en la protección y garantía de los derechos de las víctimas de violencia machista.**

» VM.5.1. Fortalecer los sistemas de coordinación y capacidad de respuesta entre las diferentes instituciones, las y los agentes implicados, así como las propias afectadas.

» VM.5.2. Evaluar la respuesta institucional en el marco de la violencia machista.

---

### ***Línea VM.1. Marco institucional: consolidando los marcos de obligaciones institucionales frente a las distintas formas de violencia machista***

De acuerdo con las conclusiones del Grupo de expertos en la Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica (GREVIO) sobre las medidas legislativas y de otra índole para dar cumplimiento al Convenio de Estambul, emitido en noviembre de 2020, España es pionera en el desarrollo de un marco legal progresista en relación con la violencia en el ámbito de la pareja y expareja, sin embargo, identifica retos importantes que deben guiar la acción del Gobierno español en los próximos años en relación a los compromisos adquiridos en virtud del derecho internacional de los derechos humanos y de forma específica en relación al cumplimiento en implementación de las disposiciones contenidas en el Convenio de Estambul.

Algunas de sus propuestas y recomendaciones instan a garantizar un marco normativo y el desarrollo de políticas públicas integrales que contemplen las diferentes manifestaciones de la violencia machista.

En consonancia con las sugerencias realizadas por el GREVIO, las prioridades recogidas en el marco de este PEIEMH pasan por la elaboración, modificación y aprobación de un amplio paquete normativo que permita garantizar la libertad sexual, luchar contra la trata de mujeres y niñas, luchar contra la violencia en el ámbito sexual y reproductivo y la eliminación de intervenciones ginecológicas y obstétricas inadecuadas o innecesarias, o elevar a rango normativo las disposiciones contenidas en el Pacto de Estado contra la Violencia de Género. También, la aprobación de una nueva Estrategia Nacional que luche contra todas las formas de violencia machista dando cobertura a la puesta en marcha de políticas públicas y programas que desde un enfoque integral amplíe, refuerce y mejore la investigación, prevención, detección, atención, protección y reparación de las mujeres víctimas con especial atención a las mujeres expuestas a discriminación interseccional, así como a sus hijas e hijos y al entorno íntimo de las víctimas.

Atendiendo a lo señalado, los objetivos operativos para consolidar los marcos de obligaciones institucionales frente a las distintas formas de violencia machista son los siguientes:



VM.1.1. GARANTIZAR UN MARCO NORMATIVO QUE CONTEMPLE LAS DIFERENTES MANIFESTACIONES DE LA VIOLENCIA MACHISTA.	ORGANISMOS RESPONSABLES
VM.1.1.1. Impulsar la aprobación del Proyecto de Ley Orgánica de Garantía Integral de la Libertad Sexual.	MIGD MJUS
VM.1.1.2. Elaborar y aprobar un Proyecto de Ley Orgánica Integral contra la Trata de Mujeres y Niñas.	MIGD MJUS
VM.1.1.3. Definir y dar respuesta a la violencia en el ámbito sexual y reproductivo así como a las intervenciones ginecológicas y obstétricas inadecuadas o innecesarias en el marco de la reforma de la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva e interrupción del embarazo.	MIGD MJUS
VM.1.1.4. Elaborar, reformar y aprobar otros proyectos normativos contra las formas de violencia machista no recogidas en el marco legislativo actual.	MIGD MJUS
VM.1.2. IMPULSAR POLÍTICAS PÚBLICAS INTEGRALES FRENTE A LA VIOLENCIA MACHISTA, QUE LLEGUE A TODOS LOS TERRITORIOS.	ORGANISMOS RESPONSABLES
VM.1.2.1. Diseñar una Estrategia Nacional contra todas las formas de violencia machista siguiendo las obligaciones internacionales de derechos humanos.	MIGD
VM.1.2.2. Conocer el grado de aplicación y los resultados y alcance de la normativa y las políticas públicas dirigidas a luchar contra todas las formas de violencia machista.	MIGD
VM.1.3. PONER EN MARCHA MEDIDAS INTEGRALES QUE RECONOZCAN LA EXPLOTACIÓN SEXUAL COMO VIOLENCIA SEXUAL, BRINDEN ALTERNATIVAS A LAS VÍCTIMAS DE TRATA, EXPLOTACIÓN SEXUAL Y MUJERES EN CONTEXTOS DE PROSTITUCIÓN Y DESINCENTIVEN LA DEMANDA.	ORGANISMOS RESPONSABLES
VM.1.3.1. Impulsar el reconocimiento de toda manifestación de explotación sexual como violencia sexual.	MIGD
VM.1.3.2. Diseñar y poner en marcha medidas que brinden alternativas a las víctimas de trata, explotación sexual y mujeres en contextos de prostitución y desincentiven la demanda.	MIGD MTES

## ***Línea VM.2. Investigación y datos: mejorando el conocimiento del contexto, la magnitud y la incidencia de la violencia machista***

Impulsar políticas públicas eficaces para combatir la violencia machista requiere contar con un conocimiento riguroso y amplio del alcance de esta violencia, del impacto que tiene sobre las mujeres que la enfrentan, así como acerca de la calidad y efectividad de la respuesta institucional que se está ofreciendo para prevenir, detectar, atender y proteger a las mujeres víctimas. Una respuesta que evalúe, con la participación de las víctimas, familiares y expertas en igualdad de género, las medidas legales, el funcionamiento de los juzgados especializados en violencia machista o la aplicación de los mecanismos de protección, entre otros.

Desde Europa se insiste en la necesidad de superar las deficiencias en la recopilación de datos y estadísticas. En la mayoría de los Estados de la Unión Europea son escasos y tienen indicadores diferentes, lo que dificulta el establecimiento de comparaciones entre ellos. Aunque la metodología utilizada en España está considerada ejemplar, lo cierto es que el déficit estadístico aún sigue siendo importante. Por ejemplo, sólo a partir de 2019 se empezaron a contabilizar todas las víctimas de violencia machista, independientemente de si el agresor era pareja o expareja de la mujer asesinada.

Teniendo en cuenta las recomendaciones de 2011 del Convenio de Estambul que aboga por reconocer como violencia de género todas las violencias que enfrentan las mujeres por el hecho de serlo, el conocimiento profundo del grave problema de la violencia machista se enfrenta a diversos desafíos. En primer lugar, necesitamos mejorar el conocimiento sobre todas las formas que adopta la violencia machista, incluyendo la que enfrenta el entorno íntimo de las mujeres víctimas. En segundo lugar, necesitamos contar con datos y estadísticas homogéneas de la incidencia de la violencia machista que, a su vez, permitan hacer análisis comparativos. Y, en tercer lugar, necesitamos realizar estudios específicos adecuados al contexto y atento a los diversos factores que colocan a las mujeres en una situación de mayor vulnerabilidad para sufrir la violencia machista.

Impulsar la investigación y mejorar el conocimiento sobre la violencia machista permite visibilizar la gravedad y la urgencia de intervenir sobre esta. También, reflexionar y analizar los retos pendientes que las políticas públicas deben enfrentar en la materia, ampliando y enriqueciendo la conceptualización de la misma, así como el rediseño de las políticas públicas y los modelos organizativos para hacerle frente. Asimismo, permite hacer análisis comparativos y evaluar la respuesta institucional que se está ofreciendo y su eficacia para prevenir, atender y proteger a las mujeres y niñas supervivientes.

En este marco, los objetivos en los que se considera prioritario intervenir para mejorar el conocimiento del contexto, la magnitud y la incidencia de la violencia machista son:

VM.2.1. ACTUALIZAR Y MEJORAR LA INFORMACIÓN, INVESTIGACIÓN Y DATOS SOBRE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA MACHISTA Y TODOS LOS TIPOS DE FEMINICIDIOS.	ORGANISMOS RESPONSABLES
VM.2.1.1. Disponer de datos actualizados y homogéneos sobre la incidencia de la violencia machista en todos los ámbitos.	MIGD MHFP MDSA
VM.2.1.2. Mejorar el conocimiento de todas las formas de violencia machista, incluyendo la que enfrentan los hijos y las hijas y otras personas dependientes o del entorno íntimo, que también son víctimas de la violencia machista y, de manera especial, hacer estudios acerca del impacto y consecuencias que la violencia vicaria y económica está teniendo sobre las y los menores y sus madres.	MIGD MDSA MJUS

### ***Línea VM.3. Prevención: transformando los comportamientos y patrones socioculturales que sostienen y naturalizan la violencia machista***

Para crear las condiciones que permitan que las mujeres y niñas puedan vivir vidas libres de violencia se precisa cambiar los prejuicios, las concepciones y costumbres, la cultura patriarcal y androcéntrica, en definitiva, que sigue sosteniendo la inferioridad de las mujeres y de lo femenino, porque la violencia es sistémica.

Desde esa perspectiva, resulta urgente desmontar los valores patriarcales que construyen las subjetividades de mujeres y hombres. Sensibilizar a la sociedad sobre la igualdad entre hombres y mujeres y el respeto a los derechos fundamentales es imprescindible para avanzar en la construcción de una sociedad libre de violencia de género y otras formas de violencia machista. La igualdad es preventiva. Los datos sobre la incidencia de la violencia entre mujeres jóvenes y adolescentes recuerdan la importancia de intervenir desde las etapas más tempranas del aprendizaje, fomentando los valores de respeto e igualdad de modo que la interioricen como un valor esencial para la convivencia.

Las propuestas del PEIEMH buscan romper el silencio y la impunidad de la violencia, mediante el fomento de acciones de sensibilización dirigidas al conjunto de la sociedad, prestando especial atención a la prevención en los medios de comunicación y en la comunidad educativa, y de acciones que prevengan todas las formas que adoptan las violencias machistas, tanto dentro como fuera de nuestras fronteras en el ámbito de la política exterior.

Con esa finalidad, se citan a continuación los objetivos operativos en los que se considera prioritario intervenir:

<b>VM.3.1. IMPULSAR LA SENSIBILIZACIÓN Y CONCIENCIACIÓN DE LA SOCIEDAD FRENTE A LA VIOLENCIA MACHISTA DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO, INTERSECCIONAL Y DE DERECHOS HUMANOS.</b>	<b>ORGANISMOS RESPONSABLES</b>
VM.3.1.1. Ampliar el alcance de las campañas de concienciación social y de información frente a todas las manifestaciones de la violencia machista.	MIGD MHFP
VM.3.1.2. Reforzar las campañas de información sobre los derechos y recursos a las víctimas y supervivientes de todas las formas de violencia machista, garantizando el enfoque interseccional.	MIGD MHFP
<b>VM.3.2. IMPLICAR A LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN, AL SECTOR TECNOLÓGICO, AUDIOVISUAL Y CULTURAL, EN LA SUPERACIÓN DE LOS ESTEREOTIPOS QUE SUSTENTAN LA VIOLENCIA MACHISTA.</b>	<b>ORGANISMOS RESPONSABLES</b>
VM.3.2.1 Poner en marcha medidas dirigidas a erradicar la violencia simbólica, la violencia sexual y la violencia cultural ejercida contra las niñas, mujeres jóvenes y mujeres en general en los medios de comunicación, a través de las tecnologías de la información, en las redes sociales, en los sectores audiovisuales y culturales.	MIGD MCSM MJUS METD
VM.3.2.2. Desarrollar medidas específicas para prevenir y combatir las violencias machistas derivadas de los sesgos de género de la industria tecnológica aplicados a la inteligencia artificial.	MIGD MCIN METD
<b>VM.3.3. FORTALECER LA PREVENCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA MACHISTA DESDE EL SISTEMA EDUCATIVO COMO PARTE DE UNA EDUCACIÓN EN IGUALDAD Y DERECHOS HUMANOS.</b>	<b>ORGANISMOS RESPONSABLES</b>
VM.3.3.1. Trabajar con la comunidad educativa para hacer de ella un agente clave de la prevención y actuación frente a todas las formas de violencia machista.	MIGD MEFP MJUS
VM.3.3.2. Dotar a la infancia y juventud de conocimientos y herramientas para identificar, posicionarse y prevenir todas las formas de violencia machista.	MIGD

#### ***Línea VM.4. Detección, atención integral, protección y reparación: garantizando los derechos de las víctimas de violencia machista***

Para que la atención prestada desde todos los ámbitos sea integral y de calidad, se coloque en el centro de la intervención a las víctimas supervivientes de la violencia, garantizando sus derechos, se hace necesario mejorar los sistemas de detección, actuación y derivación. La formación es uno de los instrumentos clave para una detección precoz y una intervención eficaz en la lucha contra la violencia machista en sus distintas dimensiones, estructural, simbólica y como vulneración directa de las condiciones para el desarrollo de las personas y de sus derechos fundamentales. Son acciones de continuidad que garantizan la mejora permanente y la minimización de los riesgos.

Asimismo, para que los sistemas de atención se alineen con los estándares internacionales de calidad en la atención, se debe proporcionar un mayor acceso a un conjunto de servicios esenciales y multisectoriales de calidad para todas las mujeres y niñas que han experimentado esta violencia.

En esta línea de trabajo se incorpora como parte de la atención, la reparación individual del daño, para que las mujeres puedan finalizar su proceso de salida de la violencia, así como el derecho a la reparación colectiva del daño, evitando la revictimización, como una forma de mostrar el compromiso institucional contra la violencia contra las mujeres y el respeto a todas las víctimas supervivientes.

Atendiendo a lo señalado, los objetivos operativos en los que se considera prioritario intervenir son los siguientes:

<b>VM.4.1. FORTALECER LA DETECCIÓN TEMPRANA DE LA VIOLENCIA MACHISTA.</b>	<b>ORGANISMOS RESPONSABLES</b>
VM.4.1.1. Elaborar instrumentos estandarizados para facilitar la detección de la violencia machista en los servicios sanitarios, servicios sociales, en el ámbito escolar y en los servicios de proximidad a los que acuden las víctimas y supervivientes.	MSND MEFP MHFP MIGD MISM
VM.4.1.2 Mejorar la formación específica en la detección precoz de la violencia de género por parte de los equipos profesionales de atención primaria y hospitalaria, así como de la red de centros de Servicios Sociales, del ámbito educativo y de los servicios consulares españoles en el extranjero.	MSND MDSA MAUC

VM.4.2. MEJORAR LA ATENCIÓN INTEGRAL Y LA PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA MACHISTA.	ORGANISMOS RESPONSABLES
VM.4.2.1. Mejorar el sistema de difusión e información para que sean útil y accesible a la diversidad de mujeres víctimas de todas las formas de violencia machista.	MIGD MDSA MJUS MINT
VM.4.2.2. Garantizar la accesibilidad, disponibilidad y atención integral de los recursos de asistencia, ambulatorios y residenciales especializados para todas víctimas de todas las formas de violencia machista.	MIGD MISM
VM.4.2.3. Fortalecer la atención a las mujeres, niños y niñas, y mujeres jóvenes víctimas de violencias sexuales.	MIGD MINT MSND MJUS
VM.4.3. IMPULSAR EL DERECHO INDIVIDUAL Y COLECTIVO A LA REPARACIÓN.	ORGANISMOS RESPONSABLES
VM.4.3.1. Diseñar e implementar un Programa de reparación integral del daño a las víctimas de violencia contra las mujeres.	MIGD

***Línea VM.5. Respuesta coordinada y especializada: comprometiendo a todas las instituciones en la protección y garantía de los derechos de las víctimas de violencia machista***

La multiplicidad de recursos y protocolos que son puestos en marcha por las distintas Administraciones Públicas y agentes intervinientes para dar respuesta a las víctimas de violencia ha puesto de manifiesto la necesidad de coordinación y trabajo en red. Esta prioridad del PEIEMH requiere de un esfuerzo de caracterización, seguimiento y coordinación que asegure un itinerario claro y cierto a las mujeres que sufren o son susceptibles de sufrir violencia.

Una buena coordinación y un adecuado seguimiento de las víctimas por parte de las autoridades y organismos responsables en la lucha contra la violencia de género resulta indispensable para obtener resultados satisfactorios, donde las Unidades de Coordinación y de Violencia sobre la Mujer, dependientes de las Delegaciones del Gobierno en las CCAA y de las Subdelegaciones del Gobierno y Direcciones Insulares, deben adquirir un papel vertebrador.

Por tanto, es obligado introducir medidas dirigidas a mejorar la respuesta institucional a todos los niveles, y en todas las áreas maximizando el uso de los recursos disponibles, promoviendo recursos de apoyo en el ámbito local, perfeccionando los protocolos de actuación y de comunicación entre los diferentes agentes intervinientes con el fin de evitar el riesgo de victimización secundaria, y mejorando la confianza de las mujeres víctimas en las instituciones.

Finalmente, las instituciones están obligadas a rendir cuentas en el cumplimiento de sus obligaciones de respuesta coordinada a la violencia contra las mujeres y las niñas, así como a hacer el seguimiento y la evaluación de dichas respuestas coordinadas.

Atendiendo a lo apuntado, los objetivos específicos y operativos para comprometer a todas las instituciones en la protección y garantía de los derechos de las víctimas de violencia machista son:

VM.5.1. FORTALECER LOS SISTEMAS DE COORDINACIÓN Y CAPACIDAD DE RESPUESTA ENTRE LAS DIFERENTES INSTITUCIONES, LAS Y LOS AGENTES IMPLICADOS, ASÍ COMO LAS PROPIAS AFECTADAS.	ORGANISMOS RESPONSABLES
VM.5.1.1. Perfeccionar los mecanismos de coordinación estatales y territoriales para mejorar la detección, prevención, asistencia, protección y reparación de las víctimas de todas las violencias machistas.	MIGD MINT MHFP MJUS
VM.5.1.2. Mejorar y actualizar los protocolos de coordinación y actuación interinstitucionales (policial, sanitario, asistencial y de atención integral, judicial, sanitarios, consulares), adaptándolos a las normativas nacionales e internacionales en relación a todas las formas de violencia machista.	MIGD MAUC MINT MJUS MISM MTER
VM.5.1.3. Reforzar el papel de las Unidades de Coordinación y a las Unidades de Violencia de las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno como coordinadoras de la información y recursos de atención integral residenciales y ambulatorios de cada territorio, para posibilitar el seguimiento de casos.	MTER
VM.5.1.4. Trabajar de forma coordinada y continua con las asociaciones de mujeres, feministas y de derechos humanos y agentes sociales que promueven el acompañamiento a las víctimas, la incidencia política, y el litigio estratégico.	MIGD

VM.5.1.5. Mejorar la coordinación en la respuesta y trato institucional de los equipos profesionales de todos los niveles de la administración pública en su actuación directa e indirecta con las víctimas de todas las formas de violencia machista para evitar la victimización secundaria, mediante el establecimiento de servicios públicos de calidad, permanentes y con equipos interdisciplinarios especializados.	MIGD MINT
VM.5.1.6. Impulsar la formación especializada y la sensibilización de las instituciones encargadas de proteger y garantizar los derechos humanos de las mujeres, erradicando los posibles estereotipos de género que pudieran existir.	MIGD MJUS MINT
<b>VM.5.2. EVALUAR LA RESPUESTA INSTITUCIONAL EN EL MARCO DE LA VIOLENCIA MACHISTA.</b>	<b>ORGANISMOS RESPONSABLES</b>
VM.5.2.1. Establecer un sistema continuo de monitoreo, seguimiento y evaluación de los sistemas de coordinación interinstitucionales.	MIGD
VM.5.2.2. Elaborar y difundir los informes finales de evaluación.	MIGD



## 4. UN PAÍS CON DERECHOS EFECTIVOS PARA TODAS LAS MUJERES



## 4. UN PAÍS CON DERECHOS EFECTIVOS PARA TODAS LAS MUJERES

**Objetivo estratégico:** Asegurar a todas las mujeres el ejercicio efectivo de sus derechos, removiendo las desigualdades de género, en interacción con otros vectores de discriminación, en todos los ámbitos de la vida.

La igualdad formal está reconocida en el artículo 14 de la Constitución Española. La LOIEMH reconoce, en su artículo cuarto, que la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico en España, que se debe integrar y observar en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas. Sin embargo, el camino hacia la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y hacia el pleno reconocimiento de los derechos de las mujeres en todos los ámbitos de la vida requiere todavía la puesta en marcha de actuaciones concretas que incidan específicamente, sobre las discriminaciones existentes en la sociedad, removiendo los obstáculos para la igualdad que se perpetúan y se fundamentan en roles y estereotipos de género, como mandata el artículo 9.2 de la Constitución Española.

Garantizar, de este modo, la plena ciudadanía de todas las mujeres supone velar por sus derechos en los ámbitos educativo, cultural, deportivo, de participación y organización feminista, sanitario o mediático; así como tener en cuenta el principio de interseccionalidad y las diferentes realidades que enfrentan las mujeres por motivo de su origen étnico-racial, su pertenencia al colectivo LTBI o sus condiciones y capacidades diversas. El PEIEMH desarrolla así diferentes líneas de trabajo y objetivos estratégicos para atajar todas las formas de discriminación, aplicando los principios de universalidad y singularidad antes descritos y buscando el pleno desarrollo de las previsiones de la LOI y de la propia Constitución española.

En este eje se definen siete líneas de trabajo:

≈ Línea de trabajo I. Redes, prácticas y alianzas feministas: reforzando la participación de las mujeres, y transformando el mandato de la masculinidad hegemónica.

≈ Línea de trabajo II. Salud, derechos sexuales y reproductivos: incorporando la igualdad de género y la voz de las mujeres en las políticas públicas sanitarias, y garantizando derechos.

≈ Línea de trabajo III. Deporte: promoviendo el deporte en igualdad.

≈ Línea de trabajo IV. Cultura y Memoria colectiva: visibilizando la creación y producción artística e intelectual de las mujeres y el movimiento feminista.

≈ Línea de trabajo V. Coeducación: mejorando el sistema educativo y su contribución a la igualdad entre mujeres y hombres.

≈ Línea de trabajo VI. Ciudadanía, mujeres de grupos étnicos, LTBI, jóvenes, rurales y con mujeres con discapacidad: garantizando avances en el ejercicio efectivo de los derechos de todas las mujeres.

≈ Línea de trabajo VII. Medios de comunicación: visibilizando los logros, aportaciones y una imagen no estereotipada de las mujeres y el feminismo.

A continuación, se recogen las líneas de trabajo y los objetivos específicos acordados para transitar hacia un país con derechos efectivos para todas las mujeres:

---

## LÍNEAS DE TRABAJO Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS PARA UN PAÍS CON DERECHOS PARA TODAS

---

**DEM.1. Redes, prácticas y alianzas feministas: reforzando la participación de las mujeres, y transformando el mandato de la masculinidad hegemónica.**

» DEM 1.1. Mejorar el conocimiento y reconocimiento de la participación política y social de las mujeres identificando los obstáculos que impiden una participación igualitaria desde una perspectiva interseccional de género.

» DEM.1.2. Reforzar la participación política y social de las mujeres, especialmente la de las mujeres en situación de especial vulnerabilidad.

» DEM 1.3. Impulsar políticas específicas dirigidas a transformar el mandato de la masculinidad hegemónica.

---

**Línea DEM.2. Salud, derechos sexuales y reproductivos: incorporando la igualdad de género y la voz de las mujeres en las políticas públicas sanitarias, y garantizando derechos.**

» DEM.2.1. Mejorar la calidad de vida y la salud de las mujeres incorporando la perspectiva de género y la voz de las mujeres en las políticas públicas sanitarias .

» DEM.2.2. Garantizar la salud y el ejercicio efectivo de los derechos sexuales y reproductivos para todas las mujeres.

---

**Línea DEM.3. Deporte: promoviendo el deporte en igualdad.**

» DEM.3.1. Promover la participación igualitaria de las mujeres en el deporte y su visibilización desde un enfoque interseccional.

---

**Línea DEM.4. Cultura y Memoria colectiva: visibilizando la creación y producción artística e intelectual de las mujeres y el movimiento feminista.**

» DEM. 4.1. Avanzar en la superación de las desigualdades de género en el ámbito de la cultura.

» DEM.4.2. Visibilizar, reconocer y preservar el trabajo y las aportaciones de las mujeres y del movimiento feminista a lo largo de la historia.

---

**Línea DEM.5. Coeducación: mejorando el sistema educativo y su contribución a la igualdad entre mujeres y hombres.**

» DEM.5.1. Avanzar en la implantación de un modelo coeducativo en el sistema educativo impidiendo la segregación educativa por sexo y estableciendo espacios de cooperación interinstitucional.

» DEM.5.2. Impulsar una educación superior sin brechas de género y que incorpore el enfoque de la igualdad entre mujeres y hombres.

---

---

Línea DEM.6. Ciudadanía, mujeres de grupos étnicos, LTBI, jóvenes, rurales y con mujeres con discapacidad: garantizando avances en el ejercicio efectivo de los derechos de todas las mujeres.

» DEM.6.1. Avanzar hacia la igualdad real y efectiva de las mujeres LTBI.

» DEM.6.2. Conocer y mejorar las condiciones en las que viven las mujeres de grupos étnicos y en los colectivos en situación de emergencia social.

» DEM.6.3. Impulsar la igualdad de género en la infancia y la juventud, y la participación de las mujeres jóvenes en todas las áreas de la vida social.

» DEM.6.4. Avanzar en la igualdad y la mejora de las condiciones de vida de las mujeres con mujeres con discapacidad.

» DEM.6.5. Contribuir a la igualdad de género en el medio rural, impulsando la participación de las mujeres en estos entornos.

---

Línea DEM.7. Medios de comunicación: visibilizando los logros, aportaciones y una imagen no estereotipada de las mujeres y el feminismo.

» DEM.7.1. Promover la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres y de los logros y las aportaciones de las mujeres y del feminismo en los medios de comunicación de titularidad pública y privada.

---

### ***Línea DEM.1. Redes, prácticas y alianzas feministas: reforzando la participación de las mujeres, y transformando el mandato de la masculinidad hegemónica.***

La participación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida pública se ve condicionada por procesos históricos que han asociado la femineidad tradicional al espacio y las responsabilidades domésticas y privadas. Dichos procesos se basan en roles y estereotipos de género que afectan también al mandato de la masculinidad hegemónica, codificando unas formas de ser mujer y de ser hombre que impiden la plena participación pública en igualdad y que afectan a su vez al comportamiento privado. Estos prejuicios se sostienen en legislaciones, instituciones y normas que todavía hoy impiden la plena participación de las mujeres en muchos lugares del mundo.

Resulta imprescindible diagnosticar los obstáculos que, en cada ámbito, dificulta la plena participación de las mujeres desde una perspectiva interseccional. La participación política paritaria, el fomento de los liderazgos de las mujeres, la garantía de su derecho a la participación en todos los ámbitos sociales debe fomentarse favoreciendo institucional-

mente la creación y fortalecimiento de las redes, prácticas y alianzas feministas en su diversidad. También garantizando que las mujeres en situaciones más vulnerables o afectadas por experiencias de discriminación diversas cuentan con los mismos derechos. El PEIEMH trasciende así una apuesta por la representación paritaria para alcanzar la plena participación ciudadana de las mujeres en todos los ámbitos.

Promover la participación de las mujeres en la esfera pública exige necesariamente impulsar un trabajo que visibilice y promueva la reflexión individual y colectiva sobre los mandatos sociales sobre los que se construye la identidad masculina y el impacto que tiene sobre las mujeres, otros hombres y, la sociedad en general. Esta tarea debe abordarse prioritariamente desde la educación, los medios de comunicación, pero también apoyando la creación y fortalecimiento de redes de hombres comprometidos con la igualdad de género.

En este marco, los objetivos en los que se considera prioritario intervenir son los siguientes:

<b>DEM.1.1. MEJORAR EL CONOCIMIENTO Y RECONOCIMIENTO DE LA PARTICIPACIÓN POLÍTICA Y SOCIAL DE LAS MUJERES IDENTIFICANDO LOS OBSTÁCULOS QUE IMPIDEN UNA PARTICIPACIÓN IGUALITARIA DESDE UNA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL DEL GÉNERO.</b>	<b>ORGANISMOS RESPONSABLES</b>
DEM.1.1.1. Impulsar estudios feministas en cooperación con organizaciones de mujeres y feministas y mujeres, en general, con agentes sociales y otras organizaciones especializadas.	MIGD MPCM
DEM.1.1.2. Promover el conocimiento feminista sobre redes, prácticas y alianzas feministas referenciales para el impulso de la participación sociopolítica de las mujeres.	MIGD
<b>DEM.1.2. REFORZAR LA PARTICIPACIÓN POLÍTICA Y SOCIAL DE LAS MUJERES, ESPECIALMENTE LA DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN DE ESPECIAL VULNERABILIDAD.</b>	<b>ORGANISMOS RESPONSABLES</b>
DEM.1.2.1. Promover la igualdad mediante el tejido asociativo, sindical y político de las mujeres.	MIGD
DEM.1.2.2. Fortalecer el movimiento feminista y asociativo de mujeres por la igualdad y su trabajo en red.	MIGD
DEM.1.2.3. Impulsar medidas para reducir las brechas digitales de género, especialmente en los grupos de más edad y en aquellos con dificultades específicas.	MIGD MDSA MEFP METD

DEM.1.3. IMPULSAR POLÍTICAS ESPECÍFICAS DIRIGIDAS A TRANSFORMAR EL MANDATO DE LA MASCULINIDAD HEGEMÓNICA.	ORGANISMOS RESPONSABLES
DEM.1.3.1. Apoyar la creación y fortalecimiento de redes de hombres comprometidos con la igualdad de género.	MIGD
DEM.1.3.2. Impulsar actuaciones que promuevan la reflexión sobre el mandato de la masculinidad y su impacto sobre las mujeres, los hombres y la sociedad en general.	MIGD MDSA MINT

***Línea DEM.2. Salud, derechos sexuales y reproductivos: incorporando la igualdad de género y la voz de las mujeres en las políticas públicas sanitarias, y garantizando derechos.***

La salud y los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres son derechos humanos intrínsecamente vinculados al logro de la igualdad de género.

Garantizar el pleno ejercicio de dichos derechos se concretará en la necesaria reforma de la Ley Orgánica 2/2010, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo. Modernizar y profundizar los alcances de esta norma fundamental para los derechos de las mujeres pasa por una garantía de universalidad de acceso en el Sistema Público de Salud a las prestaciones vinculadas con la salud sexual y reproductiva, pero también por la plena incorporación de la educación afectivo-sexual como contenido transversal de nuestro sistema educativo, entre otros.

La introducción de la perspectiva de género en las políticas públicas sanitarias y en la investigación científica relacionada con la salud implica además la corrección y erradicación de sesgos y brechas de género en el diagnóstico, tratamiento y conceptualización de los procesos fisiológicos de las mujeres, tradicionalmente sesgados en virtud de un falso universal masculino que puede ocasionarles perjuicios específicos y graves. En concreto, el abordaje de la salud mental desde la perspectiva de género sigue siendo una asignatura pendiente que produce vulneraciones de derechos y violencia contra las mujeres y ante las cuales resulta necesario actuar y promover cambios desde distintos frentes. Promover una atención e investigación sanitaria sin sesgos de género, que escuche la voz y los testimonios de las mujeres, y que analice específicamente el efecto de los medicamentos en la salud de las mujeres es imprescindible para garantizar el acceso a la salud en igualdad.

Teniendo en cuenta lo señalado, los objetivos definidos son los siguientes:

<b>DEM.2.1. MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA Y LA SALUD DE LAS MUJERES INCORPORANDO LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y LA VOZ DE LAS MUJERES EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS SANITARIAS.</b>	<b>ORGANISMOS RESPONSABLES</b>
DEM.2.1.1. Profundizar en el conocimiento de las desigualdades de género y de las condiciones sociales, laborales y ambientales que afectan a la salud de las mujeres, prestando atención a la salud mental y a las enfermedades con mayor prevalencia en las mujeres.	MIGD MSND MDSA MCIN
DEM.2.1.2. Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en las formaciones universitarias vinculadas con las ciencias de la salud.	MIGD MSND MCIN
DEM.2.1.3. Potenciar la incorporación de la perspectiva de género en el diseño e intervención de las políticas sanitarias a través del Observatorio de Salud de las mujeres y promoviendo la formación del personal sociosanitario y de profesionales que atienden a los grupos de mujeres en situaciones de especial vulnerabilidad (mujeres en centros penitenciarios, etc.).	MIGD MSND
<b>DEM.2.2. GARANTIZAR LA SALUD Y EL EJERCICIO EFECTIVO DE LOS DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS PARA TODAS LAS MUJERES.</b>	<b>ORGANISMOS RESPONSABLES</b>
DEM.2.2.1. Proponer y aprobar la reforma de la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo para garantizar el ejercicio efectivo de los derechos reconocidos y legislar contra la violencia en el ámbito sexual y reproductivo, para la eliminación de intervenciones ginecológicas y obstétricas inadecuadas o innecesarias, y contra la explotación reproductiva, todo ello a través de un proceso participativo.	MIGD MSND
DEM.2.2.2. Desarrollar políticas activas de educación afectivo-sexual.	MIGD MSND
DEM.2.2.3. Garantizar el acceso universal a los servicios de salud sexual y reproductiva, y especialmente a métodos anticonceptivos, a la anticoncepción de urgencia y a la interrupción del embarazo de todas las mujeres en el Sistema Nacional de Salud.	MIGD MSND
DEM.2.2.4. Implementar programas de salud sexual y reproductiva en todas las etapas de la vida.	MIGD MSND
DEM.2.2.5. Asegurar a todas las mujeres tratamientos de reproducción asistida como derecho en la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud.	MIGD MSND
DEM.2.2.6. Garantizar una atención prenatal, durante el parto y postnatal respetuosa con los derechos humanos y la voluntad de las mujeres.	MIGD MSND



### ***Línea DEM.3. Deporte: promoviendo el deporte en igualdad.***

El deporte es un elemento de socialización, juego y salud desde la primera infancia; además de una opción profesional en algunos ámbitos que, sin embargo, se ven atravesados por la desigualdad de género. Las mujeres se han incorporado a la práctica totalidad de las disciplinas deportivas reconocidas, pero persisten barreras, desigualdades estructurales y prejuicios en torno a su plena equiparación con los hombres, especialmente en el deporte de élite y profesional, a pesar de que desde 2007 la LOI prescribe que “Todos los programas públicos de desarrollo del deporte incorporarán la efectiva consideración del principio de igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en su diseño y ejecución”.

Las Administraciones Públicas deben, por tanto, favorecer la práctica deportiva en igualdad desde la primera infancia, así como erradicar los obstáculos que discriminan a las mujeres en relación con el deporte profesional. Nos referimos, entre otros, a la no profesionalización de sus categorías deportivas, a la brecha retributiva, a la falta de derechos laborales y al menor apoyo público e institucional que, de forma global, recibe el deporte practicado por mujeres en aquellas disciplinas tradicionalmente consideradas masculinas. Asimismo, debe impulsarse que el principio de igualdad entre mujeres y hombres también sea tomado en consideración por las empresas privadas que financian, patrocinan y promueven diferentes prácticas deportivas, perpetuando diferencias por sexo.

La lucha contra los roles y estereotipos sexistas desempeña un papel clave en el fomento de la práctica deportiva en igualdad, con una incidencia también específica en los niños y jóvenes que optan por deportes que se consideran femeninos.

Atendiendo a lo mencionado, los objetivos específicos y operativos para promover el deporte en igualdad son:

<b>DEM.3.1. PROMOVER LA PARTICIPACIÓN IGUALITARIA DE LAS MUJERES EN EL DEPORTE Y SU VISIBILIZACIÓN DESDE UN ENFOQUE INTERSECCIONAL.</b>	<b>ORGANISMOS RESPONSABLES</b>
DEM.3.1.1. Potenciar y consolidar el Observatorio de Igualdad en el deporte para el estudio de los avances en la igualdad entre mujeres y hombres y la evaluación de políticas planeadas con este fin en el ámbito del deporte.	MCUD
DEM 3.1.2. Promover actuaciones dirigidas a la generación de entornos seguros y de igualdad en el deporte.	MCUD MIGD

DEM.3.1.3. Fomentar la concienciación de que el deporte profesional es un trabajo e impulsar la negociación de convenios colectivos que reduzcan la discriminación de las mujeres en el deporte.	MCUD
DEM.3.1.4. Promover la incorporación de la perspectiva de género interseccional en el funcionamiento y actividades de las asociaciones u organismos de deportes, contribuyendo a reducir la segregación vertical y horizontal.	MIGD
DEM.3.1.5. Apoyar la visibilización y reconocimiento de los logros de las mujeres en el deporte tanto a nivel estatal como internacional.	MCUD MIGD

***Línea DEM.4. Cultura y Memoria colectiva: visibilizando la creación y producción artística e intelectual de las mujeres y el movimiento feminista.***

La creación y producción artística de las mujeres, así como su participación democrática en la historia a través, entre otros, del movimiento feminista, han sido tradicionalmente invisibilizadas como parte de la memoria colectiva. Esto se traduce tanto en los currículos escolares y la escasa representación de las mujeres destacadas en sus diferentes ámbitos profesionales, científicos, artísticos e intelectuales, como en la composición de los diferentes cánones artísticos o en la ausencia de un estudio del movimiento feminista, sus ideas y prácticas, dentro del conjunto de movimientos sociales y políticos. El cumplimiento del artículo 26 de la LOI, referido a la igualdad y visibilidad de las mujeres en el ámbito de la cultura dista de cumplirse, siendo obligación de las Administraciones Públicas garantizar el principio de igualdad en este ámbito.

Así, el PEIEMH pretende visibilizar, reconocer y conservar la producción de las mujeres en los diferentes campos de actuación, desde una perspectiva interseccional, garantizando de forma específica la reivindicación de la memoria democrática de las mujeres y del movimiento feminista como elementos centrales en la construcción de sociedades justas.

En este marco, los objetivos en los que se considera prioritario intervenir son los siguientes:

DEM. 4.1. AVANZAR EN LA SUPERACIÓN DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA CULTURA.	ORGANISMOS RESPONSABLES
DEM.4.1.1. Potenciar y consolidar el Observatorio de Género en la Cultura, profundizando en el diagnóstico sobre las desigualdades de género en este ámbito e incorporando el patrimonio cultural ausente desde una perspectiva interseccional.	MCUD MIGD
DEM.4.1.2. Incorporar la perspectiva de género interseccional en las políticas culturales y sus distintas manifestaciones, especialmente en los jurados de premios nacionales, comisiones de valoración de ayudas, becas y subvenciones, así como en los museos, archivos y en todo el ámbito del patrimonio cultural.	MCUD MIGD
DEM.4.1.3. Promover y visibilizar activamente la creación y producción artística e intelectual de las mujeres mediante acciones positivas que favorezcan el intercambio a nivel estatal como internacional.	MCUD MIGD
DEM.4.2. VISIBILIZAR, RECONOCER Y PRESERVAR EL TRABAJO Y LAS APORTACIONES DE LAS MUJERES Y DEL MOVIMIENTO FEMINISTA A LO LARGO DE LA HISTORIA.	ORGANISMOS RESPONSABLES
DEM.4.2.1. Impulsar la creación de una Biblioteca y archivo documental feminista.	MIGD
DEM.4.2.2. Impulsar el reconocimiento de la lucha de las mujeres por la democracia, así como la violencia específica sufrida por el hecho de ser mujeres, especialmente durante la Guerra de España, la Dictadura franquista y la Transición democrática.	MIGD MPCM

***Línea DEM.5. Coeducación: mejorando el sistema educativo y su contribución a la igualdad entre mujeres y hombres.***

La coeducación es una herramienta central para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres. Educar en igualdad, desmontando los roles y estereotipos de género, favoreciendo el respeto a la diversidad y la educación afectivo-sexual deben ser elementos centrales del sistema educativo. Erradicar todas las formas de violencia machista y garantizar la igualdad de género precisa una metodología coeducativa que lleve el feminismo a las aulas, garantizando el respeto a los Derechos Humanos desde la infancia.

En España, la legislación educativa de ámbito estatal y autonómico reconoce el principio de igualdad de género y su aplicación transversal en currículos, prácticas y organización del sistema educativo. La apuesta por la coeducación y su generalización en la enseñanza suponen la concreción de ese principio de igualdad que rige las normas educativas, y se opone a modelos de educación segregada que, en ese sentido, vulneran los derechos fundamentales. Así, la reciente LOMLOE señala que “Con el fin de favorecer la igualdad de derechos y oportunidades y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, los centros sostenidos parcial o totalmente con fondos públicos desarrollarán el principio de coeducación en todas las etapas educativas, de conformidad con lo dispuesto por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y no separarán al alumnado por su género”.

Luchar contra las brechas de género en el ámbito educativo implica, a su vez, la apuesta por el fomento de vocaciones científico-tecnológicas en las niñas y mujeres jóvenes. Las administraciones públicas, en ese sentido, deben impulsar también una producción científica y tecnológica sin sesgos de género, así como garantizar el acceso en igualdad a las llamadas profesiones del futuro, aquellas destinadas a transformar los modelos productivos globales para hacer frente a la emergencia climática.

Atendiendo a lo señalado, los objetivos operativos para mejorar el sistema educativo y su contribución a la igualdad entre mujeres y hombres son los siguientes:

DEM.5.1. AVANZAR EN LA IMPLANTACIÓN DE UN MODELO COEDUCATIVO EN EL SISTEMA EDUCATIVO IMPIDIENDO LA SEGREGACIÓN EDUCATIVA POR SEXO Y ESTABLECIENDO ESPACIOS DE COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL	ORGANISMOS RESPONSABLES
DEM.5.1.1. Impulsar el desarrollo y cumplimiento de las medidas legislativas contra la segregación escolar por sexo, origen étnico, necesidades especiales de educación u otros factores en el sistema educativo.	MEFP
DEM.5.1.2. Diagnosticar el estado de la coeducación en el sistema educativo español desde una perspectiva de género interseccional.	MIGD MEFP
DEM.5.1.3. Apoyar la elaboración de planes coeducativos en el sistema educativo español, la elaboración de materiales didácticos y la creación de redes, y espacios de encuentro con el propósito de compartir e intercambiar conocimientos, proyectos innovadores, recursos y materiales coeducativos.	MIGD MEFP

DEM.5.1.4. Incorporación de mujeres por su aportación histórica, científica, cultural, etc., en los planes de estudio.	MEFP MIGD
DEM.5.1.5. Incorporar en los currículos de las diferentes etapas educativas la educación afectivo sexual y la promoción del respeto a la diversidad familiar, de género y sexual desde un enfoque de derechos y la contribución social e histórica de las mujeres y el feminismo.	MIGD MEFP
DEM.5.1.6. Integrar la perspectiva de género e interseccional a las políticas de reducción del abandono, el fracaso y el absentismo escolar dirigidas a las niñas y mujeres jóvenes.	MEFP
<b>DEM.5.2. IMPULSAR UNA EDUCACIÓN SUPERIOR SIN BRECHAS DE GÉNERO Y QUE INCORPORA EL ENFOQUE DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.</b>	<b>ORGANISMOS RESPONSABLES</b>
DEM.5.2.1. Impulsar la presencia de las mujeres en las áreas de conocimiento en las que están infrarrepresentadas, especialmente en las disciplinas STEM.	MIGD MUNI MCIN METD
DEM.5.2.2. Promover el reconocimiento específico de los Estudios Feministas y de Género, desde una visión inclusiva e intercultural, y su consideración transversal en el resto de áreas de conocimiento.	MIGD MCIN
DEM.5.2.3. Impulsar la integración del enfoque de género y la epistemología feminista en las universidades y centros de investigación.	MIGD MUNI MCIN

***Línea DEM.6. Ciudadanía, mujeres de grupos étnicos, LTBI, jóvenes, rurales y con discapacidad: garantizando avances en el ejercicio efectivo de los derechos de todas las mujeres.***

La aplicación del principio de interseccionalidad precisa hacerse cargo de la diversidad de factores que, además del sexo, afectan a la plena igualdad de las mujeres y al disfrute de sus derechos. Así, el origen étnico-racial, la posición económica, la orientación sexual, la identidad sexual o expresión de género, la edad, el lugar de residencia, o las mujeres con discapacidad, entre otros, son factores que todavía hoy limitan el ejercicio efectivo de los

derechos de las mujeres en todos los ámbitos, exponiéndolas, además, a situaciones que las hacen más vulnerables a la violencia.

La plena garantía de derechos desde una perspectiva interseccional implica un trabajo coordinado de las administraciones públicas para promover políticas antidiscriminatorias que analicen adecuadamente la incidencia de otros condicionantes además del género en el acceso efectivo a la ciudadanía; desarrollando para ello actuaciones y normativas específicas que atajen la discriminación multifactorial en los ámbitos educativo, laboral, cultural, de acceso a la salud y político, entre otros, tal y como recomienda el Informe del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos de 2017 titulado “Efectos de las formas múltiples e interseccionales de discriminación y violencia en el contexto del racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia sobre el pleno disfrute por las mujeres y las niñas de todos los derechos humanos”.

En este marco, los objetivos en los que se considera prioritario intervenir para garantizar avances en el ejercicio efectivo de los derechos de todas las mujeres son:

DEM.6.1. AVANZAR HACIA LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS MUJERES LTBI.	ORGANISMOS RESPONSABLES
DEM.6.1.1 Aprobar el Anteproyecto de Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la igualdad de derechos de las personas LGTBI.	MIGD
DEM.6.1.2 Impulsar la aprobación de una Estrategia estatal para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y de una Estrategia Estatal para la inclusión social de las personas trans que incorpore la perspectiva de género.	MIGD
DEM.6.1.3 Impulsar análisis y estudios desde el enfoque de género que visibilicen las condiciones de vida y las discriminaciones a las que se enfrentan las mujeres LTBI, y especialmente las mujeres trans, proponiendo intervenciones públicas que las superen.	MIGD
DEM.6.2. CONOCER Y MEJORAR LAS CONDICIONES EN LAS QUE VIVEN LAS MUJERES DE GRUPOS ÉTNICOS Y EN LOS COLECTIVOS EN SITUACIÓN DE EMERGENCIA SOCIAL.	ORGANISMOS RESPONSABLES
DEM.6.2.1. Impulsar un anteproyecto de ley contra el racismo, la discriminación racial y formas conexas de intolerancia, desde un enfoque interseccional y teniendo en cuenta las particularidades de las mujeres que sufren con más asiduidad la discriminación racial.	MIGD

DEM.6.2.2. Promover estudios que visibilicen las condiciones de vida y las discriminaciones a las que se enfrentan las mujeres de los diversos grupos étnicos.	MIGD
DEM.6.2.3. Analizar la viabilidad de incluir variables vinculadas con la diversidad étnico racial, abriendo el debate sobre la conveniencia de introducir una pregunta sobre origen étnico en las estadísticas, informes y estudios que se elaboran en España.	MIGD
DEM.6.2.4. Diseñar y poner en marcha intervenciones para mejorar las condiciones de vida de las mujeres de grupos étnicos y en los colectivos de mayor emergencia social.	MIGD
<b>DEM.6.3. IMPULSAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA INFANCIA Y LA JUVENTUD, Y LA PARTICIPACIÓN DE LAS NIÑAS Y MUJERES JÓVENES EN TODAS LAS ÁREAS DE LA VIDA SOCIAL.</b>	<b>ORGANISMOS RESPONSABLES</b>
DEM.6.3.1. Impulsar la puesta en marcha de medidas específicas para la autonomía de las mujeres jóvenes.	MTES
DEM.6.3.2. Fortalecer la incorporación del enfoque de género en las políticas de participación infantil y juvenil.	MDSA
<b>DEM.6.4. AVANZAR EN LA IGUALDAD Y LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA DE LAS MUJERES CON MUJERES CON DISCAPACIDAD.</b>	<b>ORGANISMOS RESPONSABLES</b>
DEM.6.4.1. Impulsar la puesta en marcha de medidas específicas para la autonomía de las mujeres con mujeres con discapacidad.	MDSA
DEM.6.4.2. Promover la participación y representación social de las mujeres con mujeres con discapacidad.	MDSA
<b>DEM.6.5. CONTRIBUIR A LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MEDIO RURAL, IMPULSANDO LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN ESTOS ENTORNOS.</b>	<b>ORGANISMOS RESPONSABLES</b>
DEM.6.5.1. Poner en marcha una estrategia global, en colaboración con las diferentes Administraciones Públicas, para avanzar en igualdad efectiva entre mujeres y hombres en los ámbitos rurales y zonas deprimidas demográficamente.	MIGD MAPA MTED

### ***Línea DEM.7. Medios de comunicación: visibilizando los logros, aportaciones y una imagen no estereotipada de las mujeres y el feminismo.***

La inclusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres en los medios de comunicación públicos y privados, enunciada en la LOI, supone la lucha contra los roles y estereotipos sexistas en la difusión de contenidos, noticias e informaciones; garantizando la transmisión de imágenes y contenidos igualitarios, no estereotipados y respetuosos con la diversidad.

Los medios de comunicación tradicionales, así como aquellos fruto del aumento de las tecnologías y del desarrollo de las redes sociales, son elementos de socialización, ocio y comunicación consustanciales a las sociedades contemporáneas y con una alta incidencia en la población joven. Es responsabilidad de dichos medios y de las administraciones concernidas la no difusión de imágenes estereotipadas de las mujeres y de los hombres, favoreciendo las buenas prácticas en el tratamiento de temas como la violencia machista y la inclusión en igualdad del papel de las mujeres en todos los ámbitos sociales. Esto atañe, además, a la representación equilibrada en la dirección de los medios de comunicación y a la plena participación en igualdad de las profesionales del sector.

El principio de interseccionalidad, aplicado en este ámbito, resulta fundamental para garantizar la no proliferación de discursos de odio y prácticas discriminatorias sobre mujeres pertenecientes a colectivos vulnerables, sujetos todavía a estigma y estereotipos de género.

Teniendo en cuenta lo señalado, los objetivos definidos para esta línea de trabajo son los siguientes:

<b>DEM.7.1. PROMOVER LA TRANSMISIÓN DE UNA IMAGEN IGUALITARIA, PLURAL Y NO ESTEREOTIPADA DE MUJERES Y HOMBRES Y DE LOS LOGROS Y LAS APORTACIONES DE LAS MUJERES Y DEL FEMINISMO EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN DE TITULARIDAD PÚBLICA Y PRIVADA.</b>	<b>ORGANISMOS RESPONSABLES</b>
DEM.7.1.1. Impulsar la acción del Observatorio de la Imagen de las mujeres y establecer mecanismos de participación y cooperación con profesionales de los distintos sectores de la comunicación.	MIGD
DEM.7.1.2. Impulsar un periodismo con enfoque de género, dotando de herramientas para erradicar sesgos sexistas, y reconociendo a profesionales y medios de comunicación referentes en materia de igualdad.	MIGD
DEM.7.1.3. Promover el acceso de las mujeres a los cargos de toma de decisiones en los medios y gabinetes de comunicación y su visibilización.	MIGD



### 03. MODELO DE GESTIÓN

Implementar un enfoque de transversalidad exige una definición del tipo de **arquitectura institucional** que se quiere asumir y que las estructuras sean aceptadas y asimiladas en la institución para que sirvan realmente para promover, con carácter transversal, la incorporación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la acción de Gobierno.

La experiencia sobre la práctica de la transversalidad y su incidencia en las organizaciones revela que se trata de un proceso complejo en el que apenas se ha avanzado por la falta de un compromiso político-técnico real y sostenido en el tiempo, siendo uno de los mecanismos que permiten permear e incidir en el cambio institucional y metodológico necesario para transformar las políticas públicas.

Desde esta posición, la definición del sistema de gestión da cuenta del **compromiso de la organización con el PEIEMH 2022-2025**, al articular el compromiso político y técnico, la coordinación institucional y los procesos de planificación, seguimiento y evaluación. Por lo que respecta a la ciudadanía, será crucial articular procesos para la participación social y la rendición de cuentas, con especial consideración al tejido asociativo de mujeres y feminista.

En consecuencia, se entiende por sistema de gestión los distintos procesos de trabajo y estructuras que van a garantizar que el conjunto de actuaciones previstas en el Plan **se implemente de forma eficaz y coordinada** en la AGE, al mismo tiempo que se consigue la adquisición progresiva de competencia técnica en materia de igualdad de los distintos agentes implicados en la transformación de los modos de hacer política. Se presenta a continuación sus principales elementos, empezando por las estructuras que van a posibilitar la gestión del plan, explicando sus funciones en el marco del PEIEMH, y siguiendo con los distintos procesos de trabajo que van a garantizar que el plan se implemente.

## 1. ESTRUCTURAS DEL SISTEMA DE GESTIÓN

### 1.1. Instituto de las Mujeres

El Instituto de las Mujeres, organismo autónomo adscrito al Ministerio de Igualdad y creado por la Ley 16/1983, de 24 de octubre, tiene como finalidad primordial la promoción y el fomento de las condiciones que posibilitan la igualdad de ambos sexos y la participación de la mujer en la vida política, cultural, económica y social, así como la de impulsar y desarrollar la aplicación transversal del principio de igualdad de género. El

Instituto de las Mujeres es el órgano que **impulsa el PEIEMH y asume las funciones de asesoramiento, coordinación, seguimiento y evaluación del mismo.**

El Instituto de las Mujeres, en colaboración con la SEIGV, ha elaborado el documento base del PEIEMH y coordinado el proceso de contraste ministerial, del cual se desprende el actual plan y subsiguiente programación 2022-2023. Acorde con esta función de impulso y en colaboración con las Unidades de Igualdad, elaborará el Plan de Comunicación, interno y externo, del Plan. Asimismo, le corresponderá la coordinación del proceso para el diseño de la segunda programación 2024-2025.

Además, el Instituto de las Mujeres asume la función de asesoramiento a través de la coordinación de las Unidades de Igualdad, a su vez, órganos asesores en materia de igualdad de mujeres y hombres en cada uno de los departamentos ministeriales, y asegurando la adecuada formación y capacitación de las mismas para el desarrollo de sus funciones. Por último, coordina y elabora el Informe Intermedio de Seguimiento y el Informe de Evaluación Final del Plan.

## ***1.2. Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres***

La Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres, creada por la LOIEMH y regulada por el Real Decreto 1370/2007, de 19 de octubre, es el órgano encargado de supervisar la integración, de forma activa, del principio de igualdad de trato y oportunidades en la actuación de la AGE, así como de coordinar las políticas y medidas adoptadas por los departamentos ministeriales en materia de igualdad. Presidida por la Ministra de Igualdad, la componen las personas titulares de las Subsecretarías de todos los departamentos ministeriales y representantes con rango de dirección general de los Ministerios de Presidencia, Justicia, Seguridad, Trabajo y Administraciones Públicas.

En relación con el PEIEMH 2022-2025, la Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres **garantiza el compromiso institucional** para la difusión e implementación del Plan dentro de su respectivo ministerio. En su seno podrá crear los grupos de trabajo que se estimen necesarios para una correcta implementación del PEIEMH.

## ***1.3. Unidades de Igualdad***

Las Unidades de Igualdad de los departamentos ministeriales, creadas por la LOIEMH, tienen la finalidad de brindar apoyo especializado para la aplicación efectiva del princi-

pio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las materias de competencia de sus respectivos ministerios.

El Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado establece la adscripción, funciones, recursos y dotación y coordinación de dichas Unidades. Entre otras novedades, se dispone que las o los titulares de estas Unidades de Igualdad deberán ser personas pertenecientes al subgrupo A1 así como que se procurará que sus funciones se desarrollen con carácter exclusivo. Cada departamento ministerial de la actual organización del Estado cuenta con su propia Unidad de Igualdad, adscrita a la Subsecretaría.

En lo que respecta al PEIEMH, les corresponde a las Unidades de Igualdad el **impulso de las acciones** del Plan mediante el asesoramiento en materia de igualdad de mujeres y hombres a sus respectivos departamentos ministeriales. Además, garantizan los flujos de información con el Instituto de las Mujeres, facilitando así el seguimiento del PEIEMH y la coordinación de la política de igualdad a nivel de la AGE.

#### ***1.4. Departamentos ministeriales***

Los Ministerios son los órganos superiores de la organización central de la AGE. En la actualidad, son 22 los departamentos ministeriales que la componen. En relación con el PEIEMH, participan del diseño del PEIEMH y son los **responsables de su ejecución en el ámbito de sus competencias**.

#### ***1.5. Grupos de Trabajo para la coordinación de la transversalidad de género***

Los Grupos de Trabajo para la coordinación de la transversalidad de género son las estructuras, creadas en el marco del III Plan de Igualdad de Género en la AGE, encargadas de la coordinación de la integración de la transversalidad de género en todos los proyectos relativos a las políticas sectoriales de los departamentos ministeriales. Estos grupos están compuestos por puntos focales de los centros directivos y la Unidad de Igualdad de cada departamento ministerial.

Con respecto al PEIEMH, son los órganos encargados de la **coordinación de las actuaciones** comprometidas de su competencia.

## **1.6. Grupo de Trabajo para la evaluación del PEIEMH**

El Grupo de Trabajo para la evaluación del PEIEMH se constituirá en el primer trimestre tras la aprobación del PEIEMH entre personal del Instituto de las Mujeres y personal del Instituto de Evaluación de Políticas, dependiente de la Secretaría de Estado de Función Pública. Este Grupo de Trabajo se encargará de:

- » **Definir el proceso de evaluación** y de todos los aspectos relativos al mismo.
- » **Establecer el proceso de capacitación** en evaluación del personal implicado más directamente en el desarrollo del PEIEMH.

En este proceso, y como se ha mencionado previamente, le corresponde al Instituto de las Mujeres elaborar el Informe de Evaluación del PEIEMH 2022-2025. El Instituto para la Evaluación de Políticas Públicas participará como organismo de apoyo y asistencia técnica, tanto en el diseño de la evaluación como en su desarrollo.

## **1.7. Consejo de Participación de la Mujer**

El Consejo de Participación de la Mujer, previsto en la LOIEMH y creado en el año 2009, en virtud del Real Decreto 1791/2009, de 20 de noviembre, es un órgano colegiado de naturaleza participativa y de carácter consultivo y asesor, adscrito al Ministerio de Igualdad. Su finalidad es ser el cauce para la participación de las mujeres en el desarrollo y aplicación del derecho a la igualdad, recogiendo sus demandas y propuestas, y ser interlocutor de estas ante las administraciones públicas.

Las asociaciones de mujeres, los agentes sociales –representación de las organizaciones empresariales y sindicales– y las administraciones públicas –representación ministerial, de las Comunidades Autónomas y de las entidades locales– que forman parte del Consejo de Participación de la Mujer participan en el **diseño, seguimiento y evaluación** del PEIEMH 2022-2025.

## **1.8. Otros agentes de cooperación y colaboración**

La agenda contenida en el PEIEMH se alinea con el marco programático internacional, europeo y estatal. Por ello, resulta prioritario establecer espacios de cooperación y colaboración interinstitucionales en materia de igualdad de mujeres y hombres, o participar en los existentes. En concreto:

**La Conferencia Sectorial de Igualdad.** Creada en virtud de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, es el órgano de cooperación entre la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas y las entidades locales en materia de políticas de igualdad. En él las diversas administraciones públicas intercambian informaciones y puntos de vista, examinan en común los problemas que puedan plantearse y las acciones que pueden proyectarse para afrontarlos y resolverlos.

**El Foro entre el INMUJERES y los organismos de igualdad autonómicos.** Este espacio, de nueva creación en 2020, es el resultado de la petición expresa realizada por los organismos de igualdad autonómicos para crear un espacio específico de trabajo colectivo que, con un funcionamiento más informal y flexible, posibilite coordinar esfuerzos y reforzar la capacidad de intervención en materia de igualdad de forma conjunta.

**La Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres en los Fondos comunitarios.** Creada en 2009, con la finalidad de incorporar la perspectiva de género en las actuaciones cofinanciadas por los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos (Fondos EIE) y ser un espacio de debate, intercambio y análisis del impacto que tienen las actuaciones financiadas con dichos Fondos. En la Red, en la que el Instituto de las Mujeres ostenta la Secretaría Técnica, están integrados los Organismos responsables del FSE+, FEDER, FEADER, FEMPA y FTJ, de ámbito nacional y autonómico, los Organismos de Igualdad de las Comunidades y Ciudades Autónomas, las demás Redes Temáticas definidas en España en el ámbito de los fondos europeos y la Comisión Europea.

A nivel internacional, el Instituto de las Mujeres también participa, en representación del Gobierno de España, en la **Red Europea de Organismos de Igualdad** (EQUINET), el **Grupo de Alto Nivel para la transversalidad de género en la UE** y en el **Foro Generación Igualdad de ONU Mujeres**. En relación al PEIEMH, la participación e incidencia del Instituto de las Mujeres en estos espacios es esencial para la generación de marcos y objetivos compartidos, que permita alinear la política de igualdad europea e internacional hacia horizontes comunes.

## 2. PROCESOS DE TRABAJO

En este apartado se especifican los diferentes procesos de trabajo a seguir para hacer efectivos los objetivos y la gestión del PEIEMH, entre ellos la creación de las estructuras institucionales, la elaboración de programaciones bienales y el sistema de seguimiento y de evaluación. Todo ello organizado en la siguiente secuencia: planificación–ejecución–seguimiento–evaluación.

### *Planificación*

La fase de planificación se compone de **dos procesos de trabajo** distintos:

1. El primero consiste en la **puesta en marcha del Plan**, basado en la creación de las condiciones previas para su implementación. Las actuaciones que se llevarán a cabo en este sentido y en el primer trimestre tras la aprobación del Plan, son:
  - » La creación de las estructuras necesarias para el desarrollo del plan. En aquellos departamentos ministeriales que no lo tuvieran ya creado, se crearán los Grupos de Trabajo para la coordinación de la transversalidad de género contemplados en el III Plan de Igualdad de Género de la AGE, así como el Grupo de Trabajo para la Evaluación del PEIEMH.
  - » La elaboración del Plan de Comunicación, interno y externo, por parte del Instituto de las Mujeres, en tanto que herramienta para la socialización y apropiación del plan por parte de las distintas estructuras. El Plan de Comunicación debe contener las actividades a poner en marcha en el ámbito de la comunicación, indicando las herramientas para su desarrollo y el público objetivo.
  - » La articulación de los procesos de capacitación necesarios que doten de competencia en materia de igualdad a los distintos agentes en el cumplimiento de sus funciones.
2. El segundo proceso se centra en la **elaboración de dos programaciones bienales**, mediante las cuales se concretan las actuaciones que ocuparán a los departamentos ministeriales en los próximos dos años. La primera programación 2022–2023 será anexada a este PEIEMH una vez aprobada. Terminada esta programación, y en base a la información obtenida a través del sistema de seguimiento, se diseñará el segundo bienal, bajo la coordinación del Instituto de las Mujeres.

## *Ejecución y seguimiento*

La fase de ejecución representa el desarrollo concreto de las medidas y acciones del PEIEMH que persiguen el cumplimiento de los objetivos estratégicos y específicos de éste, apoyándose en los procesos de formación, acompañamiento y asesoramiento previstos.

Es responsable de la ejecución de las medidas contempladas en el PEIEMH, así como de los gastos que ello suponga, el centro directivo u organismo dependiente responsable de su implementación. En el seno de cada Ministerio, el Grupo de Trabajo para la coordinación de la transversalidad de género adquiere en esta fase de ejecución una especial relevancia, al corresponderle la coordinación de las actuaciones comprometidas de su competencia. El Instituto de las Mujeres llevará las acciones pertinentes de asesoramiento técnico y de formación que se pudieran derivar para su correcto desarrollo.

Por su parte, el **sistema de seguimiento** se diseña como un mecanismo para la obtención de información que permita, a cada departamento ministerial, comparar lo planificado con lo ejecutado, identificando los factores que contribuyen al logro de los objetivos marcados, así como de los obstáculos que dificultan la ejecución de las medidas (y, por lo tanto, el logro de los objetivos) en los tiempos previstos y son propensos a mejoras.

Si bien el seguimiento se realizará de forma continua a través de la **herramienta de registro** puesta a disposición de los Ministerios por el Instituto de las Mujeres, en el último trimestre de cada año los Grupos de Trabajo para la coordinación de la transversalidad de género analizarán la comparación entre lo planificado y lo ejecutado en el seno de sus respectivos departamentos para realizar los ajustes necesarios de cara al año siguiente. Por su parte, el Instituto de las Mujeres será el órgano encargado de sumar, organizar y analizar toda la información recogida para elaborar el Informe de Seguimiento Intermedio y, posteriormente, el Informe de Evaluación Final. Además, para el seguimiento de las programaciones, se reunirá al menos dos veces al año con las Unidades de Igualdad.

## *Evaluación*

Además de la información asociada a los seguimientos, que supondrá una buena materia prima para la evaluación, se llevará a cabo una evaluación expost al finalizar la vigencia del Plan. Dadas las características y naturaleza eminentemente transversal del PEIEMH se adoptará un enfoque de evaluación integral, con dos objetivos:

- 1. Dar cuenta del desarrollo del Plan** en relación con su diseño, implementación, resultados e impacto. Para esta labor, a los indicadores de realización previstos para el seguimiento, se sumarán los indicadores de resultados –vinculados a los objetivos específicos y operativos– y los indicadores de impacto –vinculados a los objetivos estratégicos–.
- 2. Mejorar la competencia** impulsando la capacitación y el aprendizaje en materia de evaluación de las políticas públicas, desde un enfoque de género, de las unidades de Igualdad y del personal del Instituto de la Mujer implicado en el proceso de desarrollo del Plan de Igualdad

Siguiendo estas premisas, el Grupo de Trabajo para la Evaluación del PEIEMH deberá definir, en el primer semestre desde la aprobación del PEIEMH, el procedimiento para llevar a cabo su evaluación.

## ***Documentación asociada***

### ***El Informe de Seguimiento Intermedio***

Le corresponde al Instituto de las Mujeres elaborar el Informe de Seguimiento Intermedio del Plan, a partir de la información recogida a través del proceso expuesto, la herramienta y el sistema de indicadores previsto. Dicho Informe contendrá, sin perjuicio de lo que decida el Grupo de Trabajo de Evaluación posteriormente, al menos:

- » La evolución de los indicadores.
- » Información sobre el grado de ejecución del PEIEMH.
- » La descripción de las principales actuaciones realizadas por la AGE.
- » Una valoración del desarrollo de la primera programación, indicando las dificultades y logros de ese periodo.

Los resultados del Informe de Seguimiento Intermedio serán presentados a la Comisión Interministerial de Igualdad y al Consejo de Participación de la Mujer.

### ***El Informe de evaluación final***

Le corresponde al Instituto de las Mujeres, con el asesoramiento del Instituto para la Evaluación de Políticas Públicas, elaborar el Informe de resultados finales y de evaluación del PEIEMH, a partir de la información recogida referida al seguimiento y la realización de un análisis cualitativo del proceso y su alcance que permita determinar los impactos.



Dicho Informe contendrá, sin perjuicio de lo que decida el Grupo de Trabajo de Evaluación posteriormente, al menos:

- » El grado de ejecución de las acciones y grado de cumplimiento de los objetivos propuestos
- » Resultados, impactos y grado de transformación de las políticas.
- » Elementos de mejora y prioridades para el siguiente periodo.

Los resultados del Informe de Evaluación Final serán presentados a la Comisión Interministerial de Igualdad y al Consejo de Participación de la Mujer.

### Modelo de gestión: principales procesos de trabajo y agentes vinculados.



## O4. ANEXOS

### 1. CATÁLOGO DE MEDIDAS

Al presente catálogo de medidas aprobado por Consejo de Ministros, se ha incorporado la primera programación bienal 2022-2023, elaborada en los meses posteriores y que constituye la hoja de ruta para la ejecución del Plan por parte de cada departamento ministerial y, junto con el sistema de indicadores previstos, la base del seguimiento y posterior evaluación del Plan.

#### Eje 1. Buen Gobierno

##### Línea BG.1. Procedimientos: transformando las formas de hacer en política pública.

BG.1.1. INTEGRAR LA VARIABLE SEXO Y LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ESTADÍSTICAS Y ESTUDIOS.		MINISTERIO RESPONSABLE	UNIDAD U ORGANISMO ADSCRITO RESPONSABLE	Año de ejecución	
				2022	2023
BG.1.1.1. Conocer la situación de las mujeres y hombres mediante estudios que, desde un enfoque interseccional, presten especial atención a la evolución que ésta ha tenido desde la crisis financiera del 2008 y, más recientemente, desde la crisis del COVID-19 hasta la actualidad.					
MEDIDAS	1. Desarrollo del programa anual de Estudios del Instituto de las Mujeres.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	2. Apoyo a la realización de postgrados de estudios feministas y de género y actividades del ámbito universitario relacionadas con la igualdad a través de una convocatoria de subvenciones.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	3. Elaboración de estudios científicos y encuestas por el CIS sobre la situación de las mujeres y hombres y difusión de sus resultados.	MPCM	CIS	✓	✓
	4. Elaboración del "INFORME SALUD Y GÉNERO. Impacto COVID-19", que abordará los diferentes impactos de la pandemia provocada por la COVID-19 en la salud, principalmente de las mujeres, teniendo en cuenta la perspectiva de género.	MSND	DGSP	✓	✓
	5. Seguimiento del impacto de la pandemia del COVID-19 en el empleo cultural de mujeres y hombres.	MCUD	DEE	✓	✓
	6. En colaboración con la OIM, realización de un estudio sobre el fenómeno migratorio desde una perspectiva de género y las vulnerabilidades específicas que afectan a las mujeres migrantes y sus soluciones.	MDSA	SEA2030	✓	✓

MEDIDAS	7. Análisis específico de los efectos de las migraciones climáticas en la exposición a la violencia en mujeres y niñas desplazadas.	MIGD	InMujeres		✓
	8. Realización de estudios sobre diferentes temáticas con perspectiva de género, en especial sobre fiscalidad y género, evaluación de políticas, precariedad y brecha laboral de género y empoderamiento político de la mujeres y desigualdad de renta.	MHFP	IEF	✓	✓
	9. Elaboración de un Informe Anual de seguimiento de los compromisos de la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030, permitiendo conocer la evolución de la situación de las mujeres y los hombres en relación con los 8 retos país y particularmente en el reto país 3.	MDSA	SEA2030	✓	✓
	10. Publicación del Dossier de Indicadores de género la Sociedad Digital con los indicadores más relevantes relativos a la transformación digital desagregados por sexo y a la brecha digital de género en mercado laboral TIC.	METD	ONTSI	✓	✓
	11. Realización periódica de estudios e informes referidos a la explotación de bases de datos de indicadores en materia económica y sociolaboral que implican el análisis y seguimiento de las políticas laborales y contemplan la variable sexo y la perspectiva de género, siempre que la información estadística esté disponible.	MTES	SGEAS	✓	✓
	12. Publicación anual del informe “La situación de las mujeres en el mercado de trabajo” en el que se analiza con detalle las características de mayor relevancia en materia laboral y social de la mujer en comparación con el hombre, con una referencia a la situación de las mujeres en el ámbito de la Unión Europea, los progresos y los avances realizados, tomando como referencia el año 2007, previo a la crisis financiera de 2008.	MTES	SGEAS	✓	✓
	13. Desarrollo de informes y/o estudios que analicen las brechas de género en los distintos ámbitos de análisis del SUE –en el acceso, en las preferencias de títulos, en el rendimiento académico, en la inserción laboral de los egresados, en la distribución del personal universitario por categorías, etc.- así como actualización periódica del estudio sobre la “Brecha salarial de género en las universidades públicas españolas”.	MUNI	SGU Gab. Ministro	✓	✓
		MIGD	InMujeres		✓
	14. Elaboración de estudios sobre la situación de la igualdad de oportunidades entre los colectivos objetivo competencia del MAPA proponiendo a los organismos oficiales generadores de datos estadísticos, su desagregación por sexo para contribuir al desarrollo del medio rural y sector agrario.	MAPA	DGDRIFA	✓	✓

BG.1.1.2. Avanzar en la implementación y mejora de los indicadores de género existentes, así como en la creación y selección de indicadores nuevos y más precisos, teniendo en cuenta especialmente los manejados por la Agenda 2030 para el Desarrollo sostenible, así como por el Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE).		MINISTERIO RESPONSABLE	UNIDAD U ORGANISMO ADSCRITO RESPONSABLE	Año de ejecución	
				2022	2023
MEDIDAS	15. Continuidad del programa Mujeres en cifras (base de datos compuesta por un conjunto de indicadores que reflejan la situación de las mujeres en los distintos ámbitos de la sociedad) y publicación anual de “Mujeres y hombres en España”.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	16. Creación de indicadores para calcular el impacto en el PIB que tendría el cierre de la brecha de género.	MIGD	InMujeres		✓
	17. Creación de un grupo de trabajo para la puesta en marcha de un Índice de Igualdad Estatal.	MIGD	InMujeres	✓	✓
		MHFP	DGFP	✓	✓
	18. Implantación de un sistema informático de explotación de la información estadística que permitirá la exportación de microdatos de otras macroencuestas para la extracción de nuevos indicadores de género.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	19. Creación de indicadores de género para incluir en la lucha contra el cambio climático y adaptación, transición ecológica y medio ambiente.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	20. Creación de un Grupo de Trabajo interministerial, con la participación de las UUII y con el apoyo de personas expertas, para la definición y construcción del marco metodológico para la elaboración de indicadores clave en cada ámbito de intervención de la AGE y de un sistema de seguimiento de la presencia de los mismos en la documentación de referencia (estudios, planes, estrategias, etc.).	MHFP	SEPF	✓	
		MIGD	InMujeres		✓
21. Adaptación al contexto estatal del marco internacional de indicadores de medición del progreso en materia de Agenda 2030 definido por la Comisión de Estadística de las Naciones Unidas, así como de los indicadores de la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030, con el fin de ampliar la desagregación por sexo y ampliar el Anexo estadístico del Informe de Progreso de la implementación de la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030.	MDSA	SEA2030	✓	✓	

MEDIDAS	22. Análisis de los indicadores habitualmente utilizados para identificar aquellos susceptibles de desagregación por sexo y otros relevantes para conocer la situación de mujeres y hombres que actualmente no están siendo recogidos, derivados de los objetivos de la Agenda 2030 y el EIGE, así como revisión y/o desarrollo de herramientas informáticas para obtener dicha información y seguir su evolución.	AGE <sup>1</sup>	Subsecretarías, UUII, centros directivos y/u organismos adscritos (SEPIE, ANECA, UIMP, AEI, IAC, CSIC, IGN, CEJ, AEPD, AEBOE, etc.)	✓	✓
	23. Formación específica a personal técnico de la AGE sobre uso e implementación de indicadores de género en estudios, planes, estrategias e informes institucionales.	AGE	Subsecretarías, UUII, órganos y/o unidades con funciones de Inspección de Servicios y RRHH y/u organismos adscritos (SEPIE, ANECA, UIMP, Escuela Diplomática, CEJ, AEPD, etc.)	✓	✓
		MIGD	InMujeres		✓
		MHFP	DGFP		✓
	24. Desagregación por sexo de todas las estadísticas e indicadores, cuando así lo permita la fuente, e introducción de los indicadores de género en estudios, estrategias, planes y otros documentos relevantes de la AGE.	AGE	Subsecretarías, UUII, centros directivos y/u organismos adscritos (ONTSI, ANECA, SEPIE, UIMP, SEPIE, AEBOE, CIEMAT, etc.)	✓	✓
	25. Exhibición dentro del Atlas Nacional de España de los indicadores de género, especialmente los relacionados con este objetivo operativo.	MTMA	IGN		✓
	26. Reutilización de la instrucción para la mejora de la información administrativa disponible por sexo para fines estadísticos.	MCUD	DEE	✓	✓
27. Diseño y difusión de indicadores de género que no sólo contemplan el género binario.	MCIN	CIEMAT		✓	

<sup>1</sup> Cuando al menos el 50% de los departamentos ministeriales desarrollan la medida se indica como responsable a la AGE en su conjunto.

BG.1.1.3. Impulsar la realización periódica de las encuestas y estadísticas con información útil sobre o para la igualdad de género, en las que España viene participando en el marco europeo e internacional.		MINIS-TERIO RESPON-SABLE	UNIDAD U ORGANISMO ADSCRITO RESPONSABLE	Año de ejecución	
				2022	2023
MEDIDAS	28. De acuerdo con el Plan Estadístico Nacional 2021-2024, reedición de la Encuesta de Empleo del Tiempo para obtener información sobre la dimensión y evolución del trabajo no remunerado realizado por mujeres y hombres, la distribución de las responsabilidades de cuidado, así como la participación de mujeres y hombres en actividades culturales y de ocio.	METD	INE		
	29. Nueva edición de la Encuesta de Hábitos y Prácticas Culturales 2021-2022 que permitirá la actualización de los indicadores de participación cultural por sexo y la interpretación de sus resultados.	MCUD	DEE		✓
	30. Actualización de las series estadísticas Científicas en Cifras y Mujeres e innovación en base a las novedades del informe She Figures de la Comisión Europea y otras encuestas en estos ámbitos a nivel europeo e internacional.	MCIN	UMyC; UUII; Subsecretaría	✓	✓
		MUNI	SGU	✓	✓
	31. Colaboración con entidades, organismos y/o foros de ámbito internacional para la elaboración de encuestas y estadísticas con información útil sobre igualdad de género y su análisis, entre ellas el "Women in Digital Scoreboard", o el Índice de Igualdad de Género, elaborado por el Instituto Europeo de Igualdad de Género, o el seguimiento de los avances relacionados con el Pilar Europeo de Derechos Sociales, velando por su plena accesibilidad.	MPCM	CIS		
		MAPA	DGSI-SGRRHH	✓	✓
		MCIN	UMyC	✓	✓
		MDEF	DIGENPER	✓	✓
		MHFP	IEF		
		MTED	Gab. Técnico Subsecretaría	✓	✓
		MUNI	SGU	✓	✓
		MEFP	Gab. SEE; UUII; SGT; SGEE	✓	✓
		METD	ONTSI	✓	✓
MISM	SGOPIPS	✓	✓		

BG.1.2. INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA NORMATIVA Y PLANES SECTORIALES Y TRANSVERSALES.		MINIS-TERIO RESPON-SABLE	UNIDAD U ORGANISMO ADSCRITO RESPONSABLE	Año de ejecución	
				2022	2023
BG.1.2.1. Mejorar los procedimientos de incorporación del enfoque de género en la elaboración de la normativa y planes y de evaluación de su impacto de género, priorizando aquellos que afectan especialmente a la agenda de igualdad comprometida en el PEIEMH 2022-2025.					
MEDIDAS	32. Actualización y difusión de la Guía Metodológica para la integración de la perspectiva de género en la normativa y la realización de informes de evaluación previa de impacto de género y elaboración de una nueva dirigida específicamente a las Unidades de Igualdad, acompañándose de acciones formativas específicas en esta materia.	MIGD	InMujeres		✓
		MHFP	DGFP		
	33. Asesoramiento y apoyo específico a las unidades de igualdad en aquellos proyectos normativos y planes identificados anualmente que, por su especial impacto en la consecución de los objetivos del presente Plan, requieran de un acompañamiento y seguimiento especializado.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	34. Continuidad de un servicio especializado de apoyo a la incorporación del enfoque de género y feminista a toda la AGE.	MIGD	InMujeres	✓	✓
		MHFP	DGFP	✓	
	35. Revisión y mejora de la normativa que establece la obligación de realizar la evaluación de impacto de género de la normativa y planes de especial relevancia que avance en el establecimiento de un marco de trabajo homogéneo para el conjunto de la AGE.	MHFP	DGFP		
	36. Consideración del impacto en la igualdad de género de la planificación de las actuaciones de evaluación de las políticas públicas departamentales y en el desarrollo de técnicas y metodología aplicable.	MHFP	DGFP	✓	
37. Incorporación del enfoque de impacto de género en la normativa, planes u otra documentación estratégica que se desarrolle.	AGE	Subsecretarías, SGTs, UUll, centros directivos y/u organismos adscritos (AEI, AEBOE, AEPD, CEJ, SEPIE, ANECA, UIMP, etc.).	✓	✓	

MEDIDAS	38. Análisis de la calidad de los informes de evaluación previa de impacto de género de la normativa y planes e identificación de necesidades.	AGE	Subsecretarías, SGTs, UUII, cada área responsable de elaboración de normativa, órganos y/o unidades con funciones de Inspección de Servicios y/u organismos adscritos (AEBOE, SEPIE, ANECA, UIMP, CEJ, AEPD, etc.)	✓	✓
	39. Análisis de un sistema de seguimiento de los informes de evaluación previa de impacto de género de la normativa orientado a garantizar el cumplimiento de la normativa vigente.	MIGD	InMujeres		✓

BG.1.2.2. Sistematizar el grado de cumplimiento e impacto de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, conforme a lo establecido en su art. 8 y en el Real Decreto 1729/2007, que lo desarrolla reglamentariamente, impulsando, en función de los resultados, las modificaciones normativas que procedan.

MEDIDAS	40. Elaboración del informe de evaluación sobre el grado de desarrollo, cumplimiento y el impacto de la LO 3/2007, con el objetivo de identificar las necesidades actuales para continuar con la ejecución de medidas que den cumplimiento efectivo a la norma y de los textos que la desarrollan. De esta memoria se dará cuenta al Gobierno y a las Cortes Generales, con la intención de concretar las prioridades de actuación, precisar plazos, trámites y, en definitiva, evitar dilaciones innecesarias en el alcance de la igualdad efectiva.	MIGD	InMujeres		✓
	41. Remisión anual por parte de las Unidades de Igualdad de los ministerios, de la información relativa a la aplicación efectiva de medidas que den cumplimiento a la LO 3/2007 respecto de sus competencias.	MIGD	InMujeres	✓	
MHFP		DGFP	✓		

**BG.1.3. INTEGRAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PRESUPUESTOS.**

BG.1.3.1. Mejorar las metodologías para la integrar la perspectiva de género en los presupuestos públicos.

MEDIDAS	42. Información, formación y asesoramiento a las Unidades de Igualdad de los ministerios para que se doten de formación en presupuestos con perspectiva de género al personal implicado en todo el ciclo de elaboración y gestión presupuestaria.	MIGD	InMujeres	Año de ejecución	
				2022	2023



MEDIDAS	43. Mejora continua de la metodología para la incorporación de la perspectiva de género en la elaboración de los PGE, contando con la participación de personas expertas en materia de políticas públicas de género, el Ministerio de Igualdad y el Ministerio de Hacienda y Función Pública.	MIGD	InMujeres		✓
		MHFP	SEPG	✓	✓
	44. Constitución de un grupo de trabajo integrado por representantes del Ministerio de Igualdad y del Ministerio de Hacienda y Función Pública para conformar la redacción final del Informe del Impacto de Género que acompañará al anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado.	MIGD	InMujeres		✓
		MHFP	SEPG	✓	✓
	45. Adaptación de las aplicaciones informáticas a los desarrollos metodológicos del Informe de Impacto de Género del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado.	MHFP	MHFP	✓	✓
	<b>BG.1.4. INTEGRAR EL ENFOQUE DE GÉNERO EN CONTRATOS, SUBVENCIONES Y CONVENIOS.</b>		MINIS-TERIO RESPON-SABLE	UNIDAD U ORGANISMO ADSCRITO RESPONSABLE	Año de ejecución
BG.1.4.1. Mejorar los procedimientos y metodologías para la integración del enfoque de género en contratos, subvenciones y convenios, prestando particular atención a aquellos que afectan especialmente a la agenda de igualdad comprometida en el PEIEMH 2022-2025.		2022			2023
MEDIDAS	46. Elaboración y difusión de una guía que facilite la inclusión de cláusulas de igualdad de género en los procedimientos de contratación pública, subvenciones y convenios, cuyo contenido pueda ser formalizado mediante Orden Ministerial como pautas para la AGE con los Ministerios competentes, así como de otros recursos que se estimen pertinentes.	MIGD	InMujeres		✓
		MHFP	DGFP		
		MDSA	Subsecretaría; SGT; UUII		✓
		MCUD	INAEM		
		MDEF	DIGENECO	✓	✓
	47. Análisis y refuerzo de la incorporación práctica de cláusulas de igualdad en los contratos, subvenciones y/o convenios para la detección de déficits, áreas de mejora y/o la documentación de posibilidades.	AGE	Subsecretaría, SGTs, órganos o unidades con funciones de contratación, Oficinas presupuestarias, UUII, centros directivos y/u organismos adscritos (ANECA, AEBOE, CEJ, AEPD, etc.).	✓	✓

MEDIDAS	48. Información, formación y asesoramiento a las Unidades de Igualdad, así como a otros y otras empleadas públicas, acerca de la implementación de metodologías y herramientas para la integración del enfoque de género en los ámbitos de contratación, convenios, ayudas y subvenciones al personal implicado en su gestión o en la resolución de incidencias.	MIGD	InMujeres	✓	✓
		MHFP	DGFP	✓	✓
	49. Formación en inclusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres en la contratación, los convenios, las ayudas y subvenciones al personal implicado en su gestión.	AGE	Subsecretaría, SGTs, órganos o unidades con funciones de contratación, Inspección de Servicios y/ RRHH y/u organismos adscritos (Escuela Diplomática, ANECA, CEJ, AEPD, etc.).	✓	✓
		MHFP	DGFP	✓	✓
	50. Inclusión o refuerzo de las cláusulas de igualdad para el cumplimiento del principio de igualdad entre mujeres y hombres (por ejemplo, existencia de planes de igualdad u otros requerimientos normativos según corresponda) en las convocatorias de recursos humanos y de proyectos de agencias financiadoras (AEI, CDTI, ISCIII), así como de criterios para valorar la integración de la dimensión de género en el contenido de los proyectos en las convocatorias de proyectos.	MCIN	AEI; ISCIII; CDTI; FECYT	✓	✓
	51. Identificación de aquellos contratos, subvenciones y convenios que afectan especialmente a la agenda de igualdad para articular procesos de asesoramiento específicos.	MJUS	SG Contratación; UUII; CEJ; AEPD	✓	✓
		MCSM	Subsecretaría	✓	✓
		MHFP	--		
		MAUC	Unidad de Gestión Económica de Personal	✓	✓
		MDEF	DIGENECO	✓	✓
	52. Diseño de un sistema y/o herramientas de seguimiento de los expedientes de contratación, subvenciones y convenios para identificar si incluyen cláusulas de igualdad.	MUNI	ANECA		✓
		MCIN	UMyC		✓
		MAPA	SGT	✓	✓

BG.1.4.2. Conocer el grado de cumplimiento de las cláusulas de igualdad incluidas en los contratos, subvenciones y convenios, con especial atención a las agencias evaluadoras y a la financiación de la I+D+i (ANECA, AEI, ISCIII, CDTI) y a la evaluación de la integración de la dimensión de género en el contenido de la I+D+i de las convocatorias de proyectos de las agencias financiadoras.

MEDIDAS	53. Capacitación, asesoramiento e información a través de las Unidades de Igualdad en cada departamento ministerial, para la elaboración de una metodología y herramientas para el seguimiento y la evaluación del cumplimiento de las cláusulas de igualdad incluidas en los contratos, subvenciones y convenios.	MIGD	InMujeres	✓	✓
		MHFP	DGFP		
	54. Seguimiento del grado de cumplimiento de las cláusulas de igualdad incluidas en los contratos subvenciones y/o convenios públicos.	MCUD	DGLFL; MNCARS; BNE; ICAA; INAEM	✓	✓
		MAUC	UUII	✓	✓
		MCIN	AEI; ISCIII; CDTI	✓	✓
		MTMA	AENA; CEDEX	✓	✓
		MDEF	DIGENECO	✓	✓
55. Análisis del impacto de género de las convocatorias de proyectos de I+D+i de las agencias financiadoras (AEI, CDTI, ISCIII) en los informes de evaluación posterior (expost) de cara a evaluar sus efectos sobre la igualdad entre mujeres y hombres y conseguir una completa incorporación de la perspectiva de género en estos ámbitos.	MCIN	AEI; ISCIII; CDTI	✓	✓	
<b>BG.1.5. INCORPORAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA COMUNICACIÓN.</b>		MINIS- TERIO RESPON- SABLE	UNIDAD U ORGANISMO ADSCRITO RESPONSABLE	Año de ejecución	
BG.1.5.1. Analizar y abordar, con medidas concretas al efecto, los obstáculos para extender el uso no sexista del lenguaje y la imagen a toda la comunicación institucional.				2022	2023
MEDIDAS	56. Capacitación, asesoramiento e información a las Unidades de Igualdad de los departamentos ministeriales para la realización de un diagnóstico sobre el lenguaje y la imagen utilizados en la comunicación pública de la AGE, tanto interna como externa; así como para la identificación de necesidades de asesoramiento, y elaboración de protocolos de obligado cumplimiento, con el objetivo de garantizar un uso inclusivo y no sexista del lenguaje, proporcionando alternativas a términos y/o expresiones sexistas o androcéntricas, y garantizar la accesibilidad a toda comunicación institucional.	MIGD	InMujeres	✓	✓

MEDIDAS	57. Dotación de herramientas a las direcciones de comunicación de los departamentos ministeriales para evitar la inclusión de estereotipos o contenidos sexistas en los medios de comunicación de titularidad pública y en las comunicaciones de los ministerios, sus organismos públicos vinculados o dependientes, y del sector público empresarial.	MIGD	InMujeres		✓
	58. Elaboración y/o difusión de una guía que contribuya a consolidar una comunicación institucional feminista que desarrolle la capacidad de transversalizar la comunicación con perspectiva de género que extienda el uso no sexista del lenguaje y de la imagen, así como de otros recursos que faciliten la extensión del uso no sexista del lenguaje al conjunto de documentación y soportes y su difusión.	AGE	Subsecretarías, UUII, órganos o unidades con funciones de comunicación, Inspección de Servicios y/o RRHH, y/u organismos adscritos (InMujeres, INECO, AENA, SEPIE, ANECA, UIMP, CIS, INJUVE, SETUR, Grupo Renfe, CEDEX, Adif, SASEMAR, etc.)	✓	✓
	59. Realización de jornadas y/o impartición de formación para extender el uso no sexista del lenguaje y la imagen.	AGE	Subsecretarías, UUII, órganos o unidades con funciones de Inspección de Servicios y RRHH, direcciones generales y/u organismos adscritos (INJUVE, SEPIE, ANECA, UIMP, CIS, Escuela Diplomática, CEJ, AEPD, SETUR, etc.)	✓	✓
<b>BG.1.6. INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL EMPLEO PÚBLICO.</b>		MINISTERIO RESPONSABLE	UNIDAD U ORGANISMO ADSCRITO RESPONSABLE	Año de ejecución	
BG.1.6.1. Mejorar los procedimientos de integración del enfoque de la igualdad y evaluación del impacto de género de los procesos selectivos y de promoción, itinerarios formativos, y otros en los que exista concurrencia de mujeres y de hombres.				2022	2023
MEDIDAS	60. Coordinación, asesoramiento, formación y capacitación a las unidades de igualdad de cada departamento ministerial para el establecimiento de directrices y unificación de criterios de actuación de todos los departamentos ministeriales en cuanto a la integración de la perspectiva de género en los procesos de selección y promoción, itinerarios formativos, etc.	MIGD	InMujeres		✓
		MHFP	DGFP		

MEDIDAS	61. Análisis de las actividades y procedimientos selectivos y/o de promoción, así como de los itinerarios de formación del personal desde una perspectiva de género.	AGE	Subsecretarías, órganos o unidades con funciones de Inspección de Servicios y/o RRHH, y/u organismos adscritos (SEPIE, ANECA, UIMP, AEBOE, CEJ, AEPD, IAC, etc.)	✓	✓
		MHFP	DGFP	✓	✓
	62. Cumplimiento y/o seguimiento de principio de composición equilibrada entre mujeres y hombres en todos los órganos de selección y valoración.	AGE	Subsecretarías, órganos o unidades con funciones de Inspección de Servicios y/o RRHH, direcciones generales y/u organismos adscritos (INJUVE, AEBOE, CEJ, AEPD, ANECA, SEPIE, UIMP, CIEMAT, ISCIII, IAC, AEI, CDTI, etc.)	✓	✓
	63. Uso de un lenguaje no sexista e inclusivo en los procesos de selección y evaluación, en las órdenes de bases, convocatorias y formularios, contratos, así como en las comunicaciones y en todo el Ministerio de Ciencia e Innovación y sus respectivos organismos públicos y/o dependientes y centros.	MCIN	CIEMAT; ISCIII; CDTI; AEI; CSIC; IAC; UMyC; Subsecretaría; FECYT	✓	✓
	64. Formación en igualdad y sesgos de género al personal encargado de la selección, evaluación y promoción del personal.	MTED	DGS; Gab. Técnico Subsecretaría		
		MCIN	IAC; FECYT		✓
		MINT	DGP; DGGC; SGIP	✓	✓
		MHFP	DGFP		
	65. Desarrollo de medidas para la mejora de la ratio mujeres/hombres en puestos de concurrencia no competitiva y/o en los que exista infrarrepresentación de mujeres, con especial atención a los ligados a las disciplinas STEM.	MTMA	DGOI-SGRRHH; Adif y Adif AV; Grupo Renfe; INECO; SASEMAR	✓	✓

MEDIDAS		MHFP	DGFP	✓	
		MICT	CEM	✓	✓
		MCIN	Subsecretaría; UI; UUII DE OPIS		
		MJUS	SG RRHH; CEJ; AEPD		
		MINT	DGP; DGGC	✓	✓
	66. Creación del Observatorio de Igualdad de Género para detectar, analizar y proponer mejoras para corregir situaciones de desigualdad entre hombres y mujeres en el Grupo Renfe.	MTMA	Grupo Renfe	✓	✓

BG.16.2. Mejorar la información relativa a la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres que remiten todos los ministerios sobre el personal, al menos anualmente, al Ministerio de Hacienda y Función Pública.

MEDIDAS	67. Coordinación, asesoramiento, formación y capacitación a las unidades de igualdad de cada departamento ministerial para el establecimiento de directrices y unificación de criterios de actuación entre todos los organismos del Ministerio implicados en la elaboración del informe de impacto de género de los PGE.	MIGD	InMujeres	✓	✓
		MHFP	DGFP	✓	
	68. Coordinación, Asesoramiento, formación y capacitación a las unidades de igualdad de cada departamento ministerial, especialmente de función pública, para el análisis del tratamiento que se realiza de la información, desagregada por sexo, recogida del personal para comprobar que se hacen visibles las brechas de género y que en su interpretación no contribuye a reproducir el rol de género y la visión estereotipada de ambos sexos.	MIGD	InMujeres	✓	✓
		MHFP	DGFP	✓	
	69. Puesta en marcha de un mecanismo de seguimiento, valoración, y en su caso subsanación, para asegurar la cantidad y calidad de la información relativa a la aplicación del principio de igualdad aportada por los Ministerios.	MIGD	InMujeres		✓
	70. Diseño de una aplicación informática específica que permita recoger la información de manera homogenizada y su remisión en línea a la Dirección General de Función Pública.	MHFP	DGFP		
	71. Realización de una jornada anual de formación para todos los departamentos ministeriales relativa a la elaboración del informe de impacto de género de los PGE.	MHFP	--		
72. Análisis del tratamiento que se realiza de la información, desagregada por sexo, recogida del personal para comprobar que se hacen visibles las brechas de género en su caso.	MHFP	DGFP	✓		

**Línea BG.2. Formación y capacitación: optimizando las capacidades del personal de la AGE para incorporar el enfoque de género en los procedimientos de trabajo**

BG.2.1. FORTALECER LA FORMACIÓN DE TODO EL PERSONAL DE LAS INSTITUCIONES PÚBLICAS EN MATERIA DE IGUALDAD		MINIS-TERIO RESPON-SABLE	UNIDAD U ORGANISMO ADSCRITO RESPONSABLE	Año de ejecución	
				2022	2023
BG.2.1.1. Evaluar, y en su caso mejorar, los programas de formación que se imparten en la AGE, entre ellos los del INAP, desde una perspectiva de género interseccional.					
MEDIDAS	73. Revisión de los programas formativos, de cara a hacer efectivo el principio de transversalidad de la perspectiva de género y que estos atiendan a las prioridades estratégicas definidas en este Plan.	MIGD	InMujeres		✓
		MHFP	DGFP	✓	
	74. Análisis de la oferta formativa del INAP para detectar necesidades que, en función de la finalidad profesional posterior, pudieran orientar el diseño de itinerarios específicos en materia de igualdad y su transversalización en el resto de la oferta.	MHFP	INAP	✓	✓
	75. Creación de herramientas que permitan obtener información sobre los resultados de los procesos de formación en materia de igualdad para medir la utilidad real de los mismos en la transformación de la práctica profesional.	MHFP	--		
	76. Establecimiento y difusión de pautas de orientación para la incorporación efectiva de la perspectiva de género en la planificación y ejecución de todas las acciones de formación.	MHFP	DGFP		
BG.2.1.2. Garantizar la cualificación del personal de la AGE implicado en la aplicación de políticas de igualdad, en la implementación de los objetivos del PEIEMH y/o cuyas funciones estén relacionadas directamente con la integración de este enfoque.					
MEDIDAS	77. Puesta en marcha de un proceso de profesionalización de las políticas públicas de igualdad, mediante la constitución de un grupo de trabajo interministerial que aborde este proceso, establezca los mecanismos, plazos y alcance del mismo.	MIGD	--		
	78. Capacitación, asesoramiento e información a través de las Unidades de Igualdad en cada departamento ministerial.	MIGD	InMujeres		✓
		MHFP	DGFP	✓	
	79. Identificación de las necesidades formativas del personal implicado en la implementación del PEIEMH para diseñar acciones de formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres que contribuyan al mejor desempeño de estas funciones concretas.	MIGD	InMujeres	✓	✓
		MHFP	DGFP		
	80. Coordinación y puesta en marcha de acciones de formación básica en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en especial a través de la Escuela Virtual de Igualdad.	MIGD	InMujeres	✓	✓
MHFP		DGFP			

81. Realización de un estudio acerca de la formación en igualdad de género del personal de las instituciones del Estado, las Administraciones Públicas y la función pública en general.	MIGD			✓
	MHFP	DGFP		
	MIGD	--	✓	✓
	AGE	Subsecretarías, UUII, órganos o unidades con funciones de Inspección de Servicios y/o RRHH y/u organismos adscritos (InMujeres, AEBOE, PN, AENA, Adif, SASEMAR, Grupo Renfe, CEDEX, Escuela Diplomática, AEI, ISCIII, CDTI, etc.)	✓	✓
	AGE	Subsecretarías, UUII, órganos o unidades con funciones de Inspección de Servicios y/o RRHH y/u organismos adscritos (InMujeres, Escuela Diplomática, CEJ, AEDP, SEPIE, CEM etc.)	✓	✓
82. Desarrollo, en alianza académica junto con alguna universidad de carácter público del sistema de enseñanza del estado, de un Título Oficial de Máster Universitario en igualdad de género en el ámbito público y privado, para personas con experiencia en el sector público y privado que deseen alcanzar un alto nivel de especialización en este ámbito.	MIGD	--	✓	✓
	AGE	Subsecretarías, UUII, órganos o unidades con funciones de Inspección de Servicios y/o RRHH y/u organismos adscritos (InMujeres, AEBOE, PN, AENA, Adif, SASEMAR, Grupo Renfe, CEDEX, Escuela Diplomática, AEI, ISCIII, CDTI, etc.)	✓	✓
	AGE	Subsecretarías, UUII, órganos o unidades con funciones de Inspección de Servicios y/o RRHH y/u organismos adscritos (InMujeres, Escuela Diplomática, CEJ, AEDP, SEPIE, CEM etc.)	✓	✓
	MJUS	SG RRHH		
	MHFP	DGFP		
83. Formación al conjunto del personal en materia de igualdad entre mujeres y hombres (formación inicial), incluido a las personas en puestos de toma de decisión, en especial a través de la Escuela Virtual de Igualdad.	MTMA	ENAIRE	✓	✓
	MCIN	Subsecretaría; organismos		
	MCSM	Subsecretaria	✓	✓
	MJUS	SG RRHH		
	MHFP	DGFP		
84. Formación específica al personal técnico en integración del enfoque de género en las políticas sectoriales y en los procedimientos administrativos, en especial a través de la Escuela Virtual de Igualdad y garantizando al menos las materias indicadas en los objetivos anteriores.	MJUS	SG RRHH		
	MHFP	DGFP		
	MTMA	ENAIRE	✓	✓
	MCIN	Subsecretaría; organismos		
	MCSM	Subsecretaria	✓	✓
85. Valoración de la formación en igualdad en el contexto de procesos selectivos y de promoción interna y/o aumento del peso de la misma.	MJUS	SG RRHH		
	MHFP	DGFP		
	MTMA	ENAIRE	✓	✓
	MCIN	Subsecretaría; organismos		
	MCSM	Subsecretaria	✓	✓



MEDIDAS		MCUD	SGRHIS; INAEM; MNP; MNCARS; BNE	✓	✓
		MAUC	EME Política Exterior Feminista; UUII		
		MDSA	INJUVE		
	86. Análisis comparativo de la valoración de la formación en igualdad en los procesos de promoción respecto a la formación en otras materias y diseño de incentivos para fomentar la participación del personal de la AGE en los cursos formativos de igualdad.	MHFP	DGFP	✓	✓

BG.2.1.3. Incluir el estudio y la aplicación del principio de igualdad y contenidos específicos de igualdad en los temarios de pruebas de acceso, en los cursos selectivos y en los procesos de promoción en el empleo público.

MEDIDAS	87. Incorporación y/o refuerzo del estudio y la aplicación del principio de igualdad en todos los procesos y cursos selectivos de todos los cuerpos y escalas.	AGE	Subsecretarías, UUII, órganos o unidades con funciones de Inspección de Servicios y/o RRHH y/u organismos adscritos (Grupo Renfe, CEDEX, Puertos del Estado, OEPM, CIEMAT, IAC, ISCIII, Museo Nacional del Prado, etc.).	✓	✓
	88. Asesoramiento, capacitación y formación a las unidades de igualdad de cada ministerio, especialmente de la Unidad de Igualdad del Ministerio de Hacienda y Función Pública, para el análisis de la calidad de los contenidos de igualdad incorporados en los temarios de pruebas de acceso, en los cursos selectivos y procesos de promoción en el empleo público y formulación de propuestas de mejora, de modo que se garantice el conocimiento suficiente para aplicar el principio de igualdad en las políticas de la AGE.	MIGD	InMujeres	✓	✓
		MINT	DGP; DGGC	✓	✓
		MDEF	DIGENPER; DIGENREM	✓	✓
		MJUS	Responsables de los temarios de cada cuerpo o escala; UUII		
		MAUC	EME Política Exterior Femi- nista IU ad intra	✓	✓
		MSND	Subsecretaría	✓	✓
		MCSM	Subsecretaria		✓
		MHFP	IEF; DGFP	✓	✓

**Línea BG.3. Coordinación y colaboración institucional como elemento clave para que la igualdad se aborde transversalmente en todos los niveles y áreas de la AGE y facilite la transferencia de buenas prácticas y mejora de la gestión pública de las políticas de igualdad**

BG.3.1. REFORZAR Y CONSOLIDAR LA COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN INTRA-MINISTERIAL E INTERMINISTERIAL PARA LA IGUALDAD.		MINISTERIO RESPONSABLE	UNIDAD U ORGANISMO ADSCRITO RESPONSABLE	Año de ejecución	
				2022	2023
BG.3.1.1. Mejorar los recursos y la dotación de medios personales y materiales para que las Unidades de Igualdad puedan desempeñar las funciones que tienen asignadas de acuerdo con los artículos 3, 4 y Disposición Adicional única del RD 259/2019 y conforme al art. 77 de la LOIEMH.					
MEDIDAS	89. Apoyo a la creación y consolidación de Unidades de Igualdad en los organismos dependientes o vinculados a la AGE.	AGE	Subsecretarías y/u organismos adscritos (IAC, CDTI, CEDEX, UIMP, CEM, CEJ, AEPD, etc.)	✓	✓
	90. Realización de un análisis de las necesidades de las Unidades de Igualdad para desempeñar adecuadamente las funciones que tienen designadas.	MIGD	InMujeres	✓	✓
		MHFP	DGFP	✓	
	91. Dotación de medios personales y/o de un presupuesto específico para el buen funcionamiento y desarrollo de las funciones asignadas a las Unidades de Igualdad.	AGE	Subsecretarías y/u organismos adscritos	✓	✓
92. Establecimiento de una red de igualdad de género dentro del Ministerio formada por los puntos de contacto de igualdad del Ministerio y de sus organismos públicos adscritos y/o dependientes, para fortalecer la estructura de igualdad de este departamento ministerial.	MCIN	MyC; UUII	✓	✓	
BG.3.1.2. Asegurar el apoyo y asesoramiento, en aplicación del RD259/2019, que se presta a las Unidades de Igualdad y a la coordinación entre ellas.					
MEDIDAS	93. Asesoramiento y apoyo a las Unidades de Igualdad para desempeñar las funciones que tienen asignadas, especialmente en la realización de actividades de intercambio y transferencia de experiencias, elaboración, difusión y publicación de estudios y resultados de los trabajos realizados por las citadas Unidades.	MIGD	InMujeres	✓	✓
		MHFP	DGFP	✓	✓
	94. Desarrollo de formación especializada destinada al personal adscrito a las Unidades de Igualdad de cada departamento ministerial, al objeto de asegurar la capacitación y formación continua para el desarrollo de sus funciones.	MIGD	InMujeres	✓	✓
		MHFP	DGFP		

**BG.3.1.3. Mejorar la coordinación y seguimiento del PEIEMH, así como el resto de las funciones que la Comisión Interministerial de Igualdad tiene que desempeñar de acuerdo al RD 1370/2007.**

MEDIDAS	95. Definición y elaboración de una Estrategia o Plan de Comunicación, realizando previamente un diagnóstico de los canales de coordinación y comunicación intra e interministeriales, para analizar el nivel de coordinación dentro de la AGE.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	96. Creación de un grupo de trabajo para la evaluación de políticas públicas.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	97. Coordinación y supervisión de la elaboración del Informe periódico del Gobierno por parte de la Comisión Interministerial de Igualdad.	MIGD	--		✓
	98. Creación, por parte de la Comisión Interministerial, de un grupo de trabajo con las Unidades de Igualdad de los departamentos ministeriales, para el seguimiento, asesoramiento y coordinación de la ejecución del PEIEMH.	MIGD	--	✓	✓
	99. Desarrollo de una herramienta de registro de aquellas acciones llevadas a cabo por cada departamento ministerial con el objetivo de ejecutar el PEIEMH; el objetivo es gestionar la actualización de los compromisos, el seguimiento de las iniciativas/acciones y, en definitiva, la evolución del cumplimiento del PEIEMH.	MIGD	InMujeres	✓	✓

**BG.3.1.4. Crear nuevos mecanismos de coordinación y colaboración interministerial para el impulso de planes o pactos, sean globales o sectoriales, de especial relevancia para el impulso del PEIEMH y que competan al conjunto de la AGE.**

MEDIDAS	100. Elaboración y activación de los protocolos de colaboración interministerial entre el Ministerio de Igualdad y otros ministerios competentes, para el desarrollo efectivo y coordinado de las medidas incluidas en el presente plan.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	101. Participación de la Unidad de Igualdad, o en su defecto una persona experta en materia de igualdad, en todos los mecanismos de coordinación y colaboración interministerial.	AGE	Subsecretarías; UUII	✓	✓

**BG.3.1.5. Establecer mecanismos de coordinación y colaboración con y entre los diversos Observatorios de Igualdad sectoriales de la AGE y de estos con el Observatorio de Igualdad creado por Real Decreto 1686/2000, de 6 de octubre.**

MEDIDAS	102. Creación de espacios de trabajo y coordinación entre los diversos observatorios en materia de igualdad de la AGE, entre los cuales la realización de al menos una sesión anual de coordinación, puesta en común y alineamiento de estrategias entre los observatorios.	MIGD	InMujeres		✓
	103. Desarrollo de mecanismos de difusión de la actividad de los observatorios creados en materia de igualdad y de su contribución al logro de una sociedad igualitaria para mujeres y hombres.	MIGD	InMujeres		✓
		MSND	DGSP	✓	✓
		MDEF	DIGENPER	✓	✓
		MCIN	OMCI; Subsecretaría	✓	✓
	104. Organización de sesiones de intercambio entre los observatorios de igualdad de la AGE y la red de unidades de igualdad para compartir conocimiento e identificar buenas prácticas.	MIGD	InMujeres		✓
MHFP		DGFP			

BG.3.2. IMPULSAR LA COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN INTERINSTITUCIONAL PARA LA IGUALDAD		MINIS-TERIO RESPON-SABLE	UNIDAD U ORGANISMO ADSCRITO RESPONSABLE	Año de ejecución	
				2022	2023
BG.3.2.1. Consolidar y potenciar el Foro entre el INMUJERES y los Organismos de Igualdad Autonómicos.					
MEDIDAS	105. Identificación de necesidades de coordinación e impulso conjuntas entre el INMUJERES y los organismos de igualdad autonómicos.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	106. Puesta en marcha de actuaciones de dinamización del Foro de organismos para la igualdad entre mujeres y hombres.	MIGD	InMujeres	✓	✓
BG.3.2.2. Fortalecer el apoyo financiero al desarrollo de políticas de igualdad locales, especialmente para municipios de menos de 5000 habitantes a través de la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP).					
MEDIDAS	107. Continuidad de la subvención nominativa a la FEMP para la financiación de actuaciones de manera preferente en municipios menores.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	108. Creación de un repositorio de buenas prácticas locales en materia de políticas de igualdad.	MIGD	InMujeres		✓
	109. Elaboración de una guía de “políticas públicas de igualdad en el ámbito local”, con especial incidencia en el ámbito rural, en colaboración con la FEMP.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	110. Organización, en colaboración con la FEMP, de actividades de intercambio y visibilización de experiencias significativas en materia de políticas públicas de igualdad en el ámbito local.	MIGD	InMujeres	✓	✓
BG.3.2.3. Seguir impulsando la participación en espacios estratégicos de la UE en materia de igualdad (Grupo de Alto Nivel de Transversalidad de género de la UE, EIGE, etc.), así como en la Red Europea de Organismos de Igualdad (EQUINET).					
MEDIDAS	111. Refuerzo de la presencia en espacios estratégicos de la UE en materia de igualdad teniendo en cuenta que España ocupará la presidencia española de la UE en el segundo semestre de 2023.	MIGD	InMujeres; DGLGTBI	✓	✓
		MHFP	DGFP		
		MAUC	EME Política Exterior Feminista		✓
	112. Participación en el Grupo de Alto Nivel sobre No Discriminación, Igualdad y Diversidad de la Comisión Europea.	MIGD	DGITDER	✓	✓
	113. Impulso a la participación del Consejo para la Eliminación de Consejo para la Discriminación Racial o Étnica, como miembro de Equinet, en los grupos de trabajo, reuniones, seminarios y resto de actividades que realiza esta Red Europea.	MIGD	DGITDER	✓	✓

BG.3.2.4. Reforzar la colaboración con los Organismos Internacionales en materia de igualdad e impulsar, especialmente, el coliderazgo de España en el Eje de Justicia Económica y Derechos en el Foro Generación Igualdad de ONU Mujeres y la acción de la Unión Europea en materia de igualdad y derechos de mujeres y niñas.

MEDIDAS	114. Trabajo activo con los OOII en materia de igualdad a través de los diferentes mecanismos institucionales existentes.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	115. Implementación de medidas para el cumplimiento de los compromisos de las Coaliciones de Acción, en particular en la de Justicia Económica y Derechos.	MIGD	--		
	116. Refuerzo a la colaboración en materia de igualdad con los Organismos Internacionales impulsando especialmente, la participación española en el Eje Acción Feminista para la Justicia Climática, en el Foro Generación Igualdad de ONU Mujeres, así como en el Grupo de Género del Consejo de Cooperación y en la promoción de nuevos espacios en el marco de la Cooperación Internacional para el Desarrollo y la Acción Humanitaria.	MTED	Gab. Técnico Subsecretaría.; SGRI	✓	✓
		MAUC	AECID/OAH EME Política Exterior Feminista	✓	✓
	117. Participación de España en la 66 CSW de este año, sobre el logro de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas en el contexto de las políticas y programas relativos al cambio climático, el medio ambiente y la reducción del riesgo de desastres.	MAUC	EME Política Exterior Feminista	✓	✓
		MTED	Gab. Técnico Subsecretaría	✓	
		MIGD	InMujeres	✓	✓
	118. Desarrollo de mecanismos que fortalezcan la presencia y participación efectiva de las mujeres, organizadas o no, y del movimiento feminista en la toma de decisiones en el marco de relación de los países socios con los que trabaja.	MAUC	OAH; AECID	✓	✓
	119. Ratificación de convenios internacionales -Convenio 177 sobre el trabajo a domicilio, Convenio 190 sobre la violencia y el acoso y Convenio 189 sobre trabajadoras domésticas.	MIGD	--		
		MTES	--	✓	
	120. Contribución al refuerzo de la Unidad de Género del departamento de Asuntos Políticos de la Secretaría de Naciones Unidas y de las instancias de la Cooperación Española.	MAUC	DG NNUU, DDHH Y OOII		
	121. Recuperación de la posición de liderazgo de España en relación con ONU Mujeres y refuerzo del apoyo a los planes de igualdad de las OOII y OOII específicos para la igualdad de género, mediante un incremento de la financiación a organismos u otros programas que favorezcan la transversalidad de género.	MAUC	DG NNUU, DDHH, OOII, SECI y AECID	✓	✓
122. Dotación conveniente para el desarrollo de las acciones derivadas del liderazgo de la Coalición Justicia y Derechos Económicos dentro de las Coaliciones de Acción del Foro Generación Igualdad de ONU Mujeres.	MAUC	DG NNUU, DDHH, OOII, SECI y AECID		✓	

MEDIDAS	123. Seguimiento de los compromisos adquiridos por España en el marco de la resolución 2242 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas sobre "Mujeres, Paz y Seguridad".	MAUC	DG NNUU, DDHH, OOII, SECI y AECID EME Política Exterior Feminista	✓	✓
	124. Consolidación de la plena integración de la perspectiva de género de manera transversal en todos los trabajos del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.	MAUC	DG NNUU, DDHH Y OOII		✓
	125. En el ámbito UE, participación en la aplicación, seguimiento y evaluación de los instrumentos UE en materia de igualdad de género, como el III "Gender Action Plan", y mantener los objetivos y lenguaje sobre igualdad de género en los documentos elaborados en el marco de la acción exterior de la UE en línea con los instrumentos UE.	MAUC	DG NNUU, DDHH, OOII; SECI; AECID; OAH	✓	✓
	126. En el ámbito bilateral, seguimiento e informe sobre la evolución de la legislación y las políticas públicas en relación con la igualdad de género; atendiendo a la situación del país, definir las prioridades a impulsar en materia de igualdad de género, y promover y participar en encuentros con organizaciones de mujeres y personas defensoras de los derechos de mujeres y niñas; valorar de forma sistemática la incorporación de las cuestiones relativas a igualdad de género en los diálogos, visitas y consultas políticas que se celebren a nivel bilateral; impulsar la incorporación de la igualdad de género y la promoción y protección de derechos de mujeres y niñas a la Estrategia local de derechos humanos de la UE, así como a los diálogos políticos y de derechos humanos entre la UE y el país en cuestión.	MAUC	DG NNUU, DDHH Y OOII		
	127. Seguimiento y conocimiento de las principales aportaciones del Comité de Perspectiva de Género de la OTAN y en el ámbito de la UE, así como impulsar el intercambio de buenas prácticas en materia de igualdad con organismos internacionales y con otros países.	MDEF	DIGENPER	✓	

**BG.3.2.5. Potenciar las actuaciones de la Red de Políticas de igualdad entre mujeres y hombres en los Fondos Estructurales, con fondos europeos para seguir cumpliendo, en el periodo de programación 2021-2027, con el objetivo de incorporar la perspectiva de género en las actuaciones de dichos fondos.**

MEDIDAS	128. Puesta en marcha de mecanismos para impulsar la perspectiva de género en los nuevos Fondos en el periodo de programación 2021-2025.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	129. Impulso, liderazgo y participación en la Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres, principal foro de debate y análisis para mejorar la integración real y efectiva de la perspectiva de género en las intervenciones cofinanciadas por los Fondos europeos.	MTES	UAFSE	✓	✓
		MIGD	InMujeres	✓	✓
	130. Integración de la perspectiva de género en toda la programación FSE 21-27, a lo largo de la preparación, la ejecución, el seguimiento y la evaluación de los programas, en cumplimiento del art. 9 del Reglamento (UE) 2021/1060 de Disposiciones Comunes, mediante un análisis desde la perspectiva de género de cada propuesta de programa FSE+ (tanto de CCAA como de ámbito estatal) antes de su presentación a la Comisión Europea, el establecimiento de una comprobación del principio de igualdad de género en los criterios de selección de operaciones de todos los programas y un análisis específico de este aspecto en cada una de las evaluaciones del FSE+.	MTES	UAFSE	✓	✓

MEDIDAS	131. Publicación de una convocatoria de selección de operaciones FSE+ que incluya proyectos vinculados al objetivo específico c) del artículo 4 del Reglamento FSE+, que contempla promover una participación equilibrada de género en el mercado de trabajo, unas condiciones de trabajo equitativas y una mejora del equilibrio entre la vida laboral y la familiar.	MTES	UAFSE		✓
	132. Exigencia del cumplimiento del principio horizontal de igualdad de género en los proyectos que se seleccionen para todos los demás objetivos específicos, tal como se recoge en los art. 6 y 28 del Reglamento (UE) 2021/1057 del FSE+ y 9.2 y 9.3. del Reglamento (UE) 2021/1060 de Disposiciones Comunes.	MTES	UAFSE	✓	✓

**Línea BG.4. Participación e incidencia: haciendo presente la voz de las mujeres y el movimiento feminista en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas.**

BG.4.1. PROMOVER LA PARTICIPACIÓN Y LA INCLUSIÓN DE LA VOZ, LAS NECESIDADES Y LAS PROPUESTAS DE LAS MUJERES, ORGANIZADAS O NO, Y DEL MOVIMIENTO FEMINISTA EN LOS ESPACIOS Y ACCIONES PÚBLICAS, JUNTO A OTROS AGENTES SOCIALES Y SINDICALES QUE LUCHAN POR LA IGUALDAD.		MINISTERIO RESPONSABLE	UNIDAD U ORGANISMO ADSCRITO RESPONSABLE	Año de ejecución	
				2022	2023
BG.4.1.1. Promover procesos y metodologías de trabajo participativas que mejoren la calidad del trabajo conjunto que se realiza entre el Consejo de Participación de la Mujer y el Ministerio de Igualdad.					
MEDIDAS	133. Fortalecimiento del Consejo de Participación de la Mujer mediante metodologías de trabajo que faciliten una interlocución fluida y continua con el Gobierno.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	134. Refuerzo de la eficacia y mecanismo de trabajo y participación del CPM impulsando una propuesta de organización interna y procedimientos con el InMujeres.	MIGD	InMujeres	✓	
BG.4.1.2. Impulsar la creación de espacios de encuentro y procesos de trabajo que promuevan la coproducción de conocimiento y su materialización en políticas públicas mediante el debate, el intercambio de experiencias y la puesta en marcha de iniciativas conjuntas entre la AGE, la academia, el movimiento feminista y organizado de mujeres, y de las mujeres, en general.					
MEDIDAS	135. Celebración de conversatorios, seminarios y jornadas que promuevan la coproducción de conocimiento y su materialización en políticas públicas.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	136. Puesta en marcha de un programa para el fortalecimiento de canales de participación de las mujeres y de las organizaciones feministas en el diseño, planificación, gestión y evaluación de las políticas públicas.	MIGD	InMujeres		✓

MEDIDAS	137. Dinamización del proceso participativo de la reforma de la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	138. Creación, desarrollo y dinamización de la mesa asesora de Ecofeminismo.	MIGD	InMujeres	✓	✓

BG.4.1.3. Incorporar la perspectiva de género en los espacios de participación y consulta de la AGE, desde una perspectiva intercultural e interseccional, y que contribuya a la promoción de una ciudadanía no sexista.

MEDIDAS	139. Asesoramiento y capacitación a las Unidades de Igualdad de cada departamento para identificación de los órganos de participación y consulta donde es más pertinente incorporar el enfoque de género e interseccional y elaborar propuestas de mejora para su integración.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	140. Asesoramiento y capacitación a las Unidades de Igualdad de cada departamento para la elaboración o difusión de herramientas de comunicación, apoyo y asesoramiento para incorporar la perspectiva de género, intercultural e interseccional en dichos espacios de participación y consulta.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	141. Seguimiento y análisis respecto a los espacios de participación y consulta (órganos, talleres, jornadas, etc.) –qué porcentaje tiene una presencia equilibrada de mujeres y hombres y qué porcentaje cuenta al menos con la presencia de una persona formada/experta en género–, a partir del cual se harán, en su caso, emisión de recomendaciones y propuestas de mejora.	MINT	DGP; DGGC; SGIIP	✓	✓
		MTED	Gab. Técnico Subsecretaría; DGS		✓
		MCUD	Subsecretaría	✓	✓
		MISM	SG RRHHIS	✓	
		MAPA	SGT	✓	✓
		MHFP	SEFP		
		MCSM	Subsecretaría	✓	✓
	142. Vigilancia del principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los espacios de participación y consulta de nueva creación.	MHFP	SEPF		
		MCSM	Subsecretaría	✓	✓
		MSND	Subsecretaría	✓	✓
		MAPA	SGT		
		MUNI	ANCA	✓	✓
		MCIN	Subsecretarías, UUII, OOPP	✓	✓
		MINT	DGP	✓	✓
143. Inclusión en los formularios de los procesos participativos la recogida de aportaciones sobre la perspectiva de género.	MISM	Subsecretaría	✓	✓	
144. Incorporación de temáticas relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres en los espacios de participación y consulta, en especial aquellos relacionados con la Agenda 2030.	MCUD	DGICPIC	✓	✓	
	MDSA	SEA2030	✓	✓	



## Eje 2. Economía para la vida y reparto justo de la riqueza.

### Línea EV.1. Empleo: construyendo un mercado laboral de calidad y en igualdad para las mujeres

EV.1.1. PROMOVER UN EMPLEO SIN DESIGUALDADES Y DISCRIMINACIONES DE GÉNERO.		MINIS-TERIO RESPON-SABLE	UNIDAD U ORGANISMO ADSCRITO RESPONSABLE	Año de ejecución	
				2022	2023
EV.1.1.1. Impulsar medidas dirigidas a potenciar acceso al empleo de las mujeres, especialmente de aquellas con mayores dificultades de inserción laboral.					
MEDIDAS	145. Impartición de talleres para identificar y erradicar estereotipos de género dirigidos a personal directivo, de recursos humanos y gestión del talento de empresas, organizaciones, y fuerzas y cuerpos de seguridad del estado.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	146. Suscripción de protocolos de colaboración con las empresas y puesta en marcha de programas para promover la inserción laboral de las mujeres víctimas de violencia de género	MIGD	InMujeres	✓	✓
		MTES	SEPE	✓	✓
		MTMA	INECO	✓	✓
	147. Elaboración de un conjunto sistematizado de criterios y objetivos específicos para introducir la perspectiva de género en el diseño, desarrollo y evaluación de políticas públicas de activación para el empleo que sirvan de apoyo al conjunto de administraciones públicas implicadas en el Sistema Nacional de Empleo, destinadas a adoptar las medidas de mejora y las acciones de refuerzo necesarias para la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres a través de los diferentes ejes en que se articulan las políticas activas de empleo.	MTES	SEPE	✓	✓
	148. Desarrollo de programas de empleo y/o inserción laboral dirigido a mujeres migrantes y/o racializadas, jóvenes, con discapacidad, titulares de hogares monomarentales, mujeres mayores de 45 años, en centros penitenciarios y otros grupos de mujeres en situación de vulnerabilidad.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	149. Creación y consolidación de empresas de inserción dirigidas a mujeres vulnerables.	MTES	DGTAERSE		
150. Intensificación de las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de discriminación en el acceso al empleo por razón de sexo, prestando especial atención a los supuestos de discriminación múltiple e interseccional.	MTES	OEITSS			

MEDIDAS	151. En el marco del PRTR, desarrollo de un itinerario personal e integrado de acciones de orientación, asesoramiento y formación ajustado al perfil de empleabilidad de las mujeres de áreas rurales y urbanas en ámbitos con buenas perspectivas territoriales de empleo y derivados de las necesidades del mercado laboral rural y urbano, en particular en los ámbitos digital, aprovechamiento forestal y agrario, emprendimiento y economía social (ligada a productos endógenos), actividades comerciales on line y apoyo a la dependencia, de forma que el 35% de los itinerarios indicados se orienten a competencias y empleos verdes y el 35% de los itinerarios se orienten a competencias y empleos digitales para lograr la inserción profesional de, al menos, el 20% de las mujeres que los finalicen.	MTES	SEPE	✓	✓
	152. En el marco del PRTR, diseño, desarrollo y evaluación de políticas públicas de activación para el empleo integrando la perspectiva de género, partiendo de un diagnóstico inicial para la definición de implantación de un conjunto sistematizado de objetivos y criterios de actuación que sirvan de apoyo a las administraciones públicas del Sistema Nacional de Empleo para integrar la transversalidad de género en las políticas de apoyo a la activación para el empleo, y para adoptar medidas y realizar acciones de refuerzo de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en los diferentes Ejes en que se articulan las políticas activas de empleo en los que, de conformidad con el artículo 10.4 de la Ley de Empleo, se integran los objetivos en materia de políticas de activación para el empleo y el conjunto de los servicios y programas desarrollados por los Servicios Públicos de Empleo, así como para realizar el seguimiento de su evolución y monitorizar los resultados y el impacto que obtiene su implantación <sup>2</sup> .	MTES	SEPE	✓	✓
	153. Promoción de la generación de redes de apoyo y servicios comunes entre trabajadoras y trabajadores autónomos y entidades de economía social, para optimizar sus recursos, favorecer el intercambio de buenas prácticas, valorando especialmente las actuaciones dirigidas a facilitar la incorporación al mercado de trabajo de los colectivos de mujeres con mayores dificultades de acceso y/o permanencia en el mercado laboral.	MTES	DGTAESRSE		
	154. Alfabetización digital para mujeres trabajadoras agrarias contratadas en el marco del Plan de Fomento del Empleo Agrario (PROFEA) (C19.I3).	MTES	SEPE	✓	✓
	155. Desarrollo del Proyecto WAFIRA (Woman As Financial Independent Rural Actors <sup>2</sup> ) que persigue proporcionar habilidades y medios financieros a aquellas mujeres marroquíes trabajadoras de temporada que participan en el programa de migración circular de gestión colectiva de contratación en origen (GECCO) entre España y Marruecos para que, una vez regresen a Marruecos, puedan poner en marcha sus propias actividades generadoras de ingresos y/o cooperativas, así como refuerzo de la participación de mujeres en los programas de migración laboral circular.	MISM	SEM; SGRJ; DGM	✓	✓

<sup>2</sup> Esta medida nº152 y la medida nº147 hacen referencia a la misma actuación.

EV.1.1.2. Mejorar las condiciones laborales de las mujeres reduciendo la temporalidad, parcialidad y en general la precariedad laboral que las afecta mayoritariamente, y prestando especial atención a los trabajos feminizados, entre otros, los trabajos remunerados de cuidados y aquellos que se desarrollan en el sector primario.		MINISTERIO RESPONSABLE	UNIDAD U ORGANISMO ADSCRITO RESPONSABLE	Año de ejecución	
				2022	2023
MEDIDAS	156. Establecimiento de programas de políticas activas de empleo dirigidos a promover la contratación indefinida de mujeres en situación de vulnerabilidad, particularmente en el caso de víctimas de violencia de género y víctimas de tratos de personas.	MTES	SEPE		✓
	157. Creación de la Oficina Estatal de lucha contra la Discriminación en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que será el órgano encargado del impulso y coordinación de las actuaciones inspectoras en materia de lucha contra la discriminación en todo el territorio nacional y respecto de todos los colectivos especialmente vulnerables, con especial atención a la discriminación por razón de sexo.	MTES	OEITSS	✓	✓
	158. Puesta en marcha de las acciones vinculadas a la igualdad de género y no discriminación por sexo en la relación laboral, incluidas en el Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2021-2023.	MTES	OEITSS	✓	✓
	159. Mejora de las condiciones de trabajo de las mujeres trabajadoras luchando, a través de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, contra la utilización irregular del trabajo a tiempo parcial y temporal, e incorporando la perspectiva de género en la planificación de las actuaciones inspectoras.	MTES	OEITSS		✓
	160. Elaboración de herramientas que faciliten la integración efectiva de la perspectiva de género en la evaluación de riesgos laborales, en particular en lo relativo a los riesgos de naturaleza psicosocial, prestando especial atención a situaciones de embarazo o lactancia.	MTES	INSST	✓	✓
	161. Elaboración de un mapa de la precariedad que visibilice la problemática de los diversos “suelos pegajosos” que enfrentan las mujeres y que permita orientar el desarrollo de políticas más eficientes.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	162. Medida sin contenido.				
	163. Diseño e implantación de actuaciones para mejorar las condiciones de precariedad laboral de las mujeres, especialmente de las que trabajan en el ámbito de los cuidados, así como de otros trabajos feminizados en la misma situación.	MIGD	InMujeres	✓	✓

MEDIDAS	164. Dignificación de los trabajos del ámbito de los cuidados en el marco del diálogo con los colectivos y asociaciones de trabajadoras del sector. Entre otras acciones: - Aflorando la realidad del trabajo feminizado y precario en el sector de los cuidados. - Favoreciendo la auto organización de los colectivos de trabajadoras, así como la colaboración institucional. - Formación a los agentes sociales en relación con los cuidados.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	165. Desarrollo de actuaciones en materia de seguridad y salud con enfoque de género.	MIGD	--		✓

EV.1.1.3. Reforzar la actuación con perspectiva de género de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social e intensificar las actuaciones en garantía de cumplimiento de previsiones legales sobre infracciones laborales en materia de igualdad.

MEDIDAS	166. Consideración de la perspectiva de género en las actuaciones inspectoras, asumiendo el estudio y propuesta de actuaciones y campañas inspectoras en sectores feminizados.	MTES	OEITSS	✓	✓
	167. Inclusión de la perspectiva de género en la planificación de las campañas nacionales de la OITSS y lanzamiento de campañas específicas para potenciar la actuación del organismo con perspectiva de género.	MTES	OEITSS	✓	✓
	168. Potenciación de la utilización de la Herramienta de Lucha contra el Fraude en la planificación de actuaciones con perspectiva de género.	MTES	OEITSS		
	169. Especial atención a la perspectiva de género en las actuaciones en materia de seguridad y salud, tanto en sectores especialmente feminizados como masculinizados.	MTES	OEITSS	✓	✓

EV.1.1.4. Apoyar el emprendimiento de mujeres promotoras de empleo y autoempleo, con especial atención a las mujeres de ámbitos rurales y zonas en declive demográfico, del sector primario y de otros de la economía digital y verde, así como a las mujeres migrantes y/o racializadas susceptibles de discriminación interseccional, y a la creación de empresas lideradas por mujeres en el ámbito científico-tecnológico, digital y en la economía medioambiental, entre otras.

MEDIDAS	170. Apoyo al emprendimiento de mujeres a través del acceso a préstamos participativos, vías de financiación y micro financiación o apoyo económico preferente para la consolidación de actividades empresariales de mujeres, para pequeñas y medianas empresas emergentes o en crecimiento en las que una o varias mujeres ostenten una posición relevante de liderazgo o de poder dentro de sociedad (Línea Emprendedoras Digitales de ENISA y SEDIA), para la puesta en marcha y consolidación de actividades empresariales de base científico-tecnológica y digital lideradas o participadas por mujeres así como para proyectos empresariales innovadores de mujeres de zonas con especiales dificultades demográficas o que tengan como objetivo avanzar en la igualdad de género en esas zonas.	MIGD	InMujeres	✓	✓
		MCIN	CDTI; SGINN	✓	✓
		METD	SEDIA	✓	✓
		MICT	SGIPYME	✓	✓
		MTED	DGPD	✓	✓

MEDIDAS	171. Impulso a la igualdad en los usos del dinero y el acceso al crédito a través de la educación financiera para las mujeres y la sensibilización del sector bancario en la desigualdad de género a nivel económico financiero.	MIGD	InMujeres		✓
	172. Desarrollo en la Estrategia Nacional de Impulso del Trabajo Autónomo 2021-2027 del eje denominado "Garantizar la igualdad de género en el trabajo autónomo" el cual incorpora líneas de actuación y las medidas propuestas por su grupo de personas expertas.	MTES	DGTAERSE		
	173. Fomento del emprendimiento verde de las mujeres y del emprendimiento de las mujeres de ámbitos rurales, con especial interés por la intersección entre ambos, mediante la sensibilización, el asesoramiento, la capacitación, la formación en competencias, aptitudes y actitudes, mentorías, programas y/o subvenciones, etc.	MTED	DGPD; DGBBD; FB	✓	✓
		MIGD	InMujeres	✓	✓
	174. Desarrollo de programas específicos sobre las sinergias de igualdad de género y transición ecológica y empleo verde.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	175. Apoyo a la creación y consolidación de cooperativas promovidas por mujeres en el ámbito rural.	MTES	DGTAERSE	✓	✓
	176. Continuación de los trabajos del Grupo "Mujer e internacionalización", refuerzo de la plataforma y puesta en marcha de programas específicos de acompañamiento para mejora el papel de las mujeres en la internacionalización.	MICT	COMERCIO; DGIPYME; EOI	✓	✓
	177. Puesta en marcha, consolidación, participación y/o apoyo a programas de formación específicos y de mentorización para mujeres emprendedoras o que quieren emprender y gestoras de pymes, con especial atención al ámbito de la transformación digital y la innovación.	MIGD	InMujeres	✓	✓
		MCIN	SGINN; UMyC; UUII		
		METD	INCIBE		✓
		MCIN	SGINN; UMyC; UUII		✓
		MICT	SGIPYME; EOI	✓	✓
	178. Visibilización y reconocimiento de la contribución de mujeres emprendedoras, empresarias y trabajadoras autónomas en el ámbito de la innovación y en áreas de la economía verde, con especial atención a las mujeres de ámbitos rurales.	MCIN	SGINN; UMyC; UUI; Subsecretaría	✓	✓
MTED		FB; Gab. Técnico Subsecretaría	✓	✓	
MTMA		INECO	✓	✓	

MEDIDAS	179. Consideración de las acciones destinadas a promover la presencia de las mujeres en la ciencia y la innovación como prioridad temática a efectos de valoración de las solicitudes de la Resolución de 15 de julio de 2021 de la Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas, por la que se aprueba la convocatoria para la concesión de subvenciones a las actividades de promoción del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas y para sufragar los gastos de funcionamiento de las asociaciones de trabajadores autónomos, de cooperativas, de sociedades laborales, de empresas de inserción y de otros entes representativos de la economía social de ámbito estatal para el año 2021.	MTES	DGTAESRSE		
	180. Impulso a la formulación de indicadores de género para la obtención y difusión de datos en materia de emprendimiento verde y emprendimiento rural de las mujeres	MTED	DGPD; DGBBD; FB; Gab. Técnico Subsecretaría	✓	✓
EV.1.1.5. Impulsar la titularidad femenina de las explotaciones agrarias y ganaderas a través de la aplicación efectiva de la Ley 35/2011.		MINIS- TERIO RESPON- SABLE	UNIDAD U ORGANISMO ADSCRITO RESPONSABLE	Año de ejecución	
				2022	2023
MEDIDAS	181. Actividades varias de difusión y divulgación de la Ley 35/2011 sobre Titularidad compartida en medios (web y revista "Desarrollo Rural Sostenible"), con coordinación con otros ministerios para avanzar en la mejora de la ventanilla única de trámites e incentivos para su alta.	MAPA	DGDRIFA	✓	✓
	182. Análisis y evaluación de la Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias.	MAPA	DGDRIFA	✓	✓
	183. Convocatoria de la línea de ayudas para las explotaciones de titularidad compartida.	MAPA	DGDRIFA		
	184. Establecimiento de una subvención adicional por titularidad compartida para la contratación del seguro agrario para pólizas agrícolas, forestales y ganaderas.	MAPA	ENESA	✓	✓
EV.1.1.6. Fomentar la presencia de mujeres en áreas científico-tecnológicas y en los sectores más avanzados e intensivos científico-técnicos ligados, prioritariamente, a la economía verde.					
MEDIDAS	185. Desarrollo de las actuaciones contempladas en el Protocolo suscrito entre el Ministerio de Transición Ecológica y Reto Demográfico y el Instituto de las Mujeres.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	186. Impulso de la Alianza STEAM por el talento femenino, niñas en pie de Ciencia, liderada por el MEFP, en colaboración con otros ministerios, empresas, entidades y asociaciones.	MEFP	Gab. SEE-UUII; SGFP	✓	✓
		MCIN	CSIC; UMyC	✓	✓

MEDIDAS	187. Fomento de la presencia de mujeres en todos aquellos ámbitos científicos-tecnológicos y digitales donde están infrarrepresentadas, y especialmente en los puestos y órganos de toma de decisiones, a través de programas de mentorización y otras medidas de sensibilización/formación (por ejemplo, programa “Talento Hacker en femenino: Despega” en materia de ciberseguridad), incluidos aquellos llevados a cabo en el ámbito educativo como el programa ADA.	MIGD	InMujeres	✓	✓
		MCIN	UMyC; UUII; CIEMAT; IAC; ISCIII	✓	✓
		MEFP	Gab. SEE, UIG, Gab. SGFP, Gab. Subsecretaría	✓	✓
		MICT	OEPM	✓	✓
		METD	INCIBE		✓
	188. Promoción de la participación de las mujeres (especialmente las jóvenes y las que residen en zonas de declive demográfico y de transición justa) en los programas de formación académica, otra capacitación y recualificación para el empleo y el emprendimiento en los sectores que contribuyen a la transición ecológica, con especial atención a los nuevos empleos “verdes” y “azules”, a las energías renovables y toda la cadena de valor del almacenamiento energético, y a la innovación y el emprendimiento en estos sectores.	MTED	DGPD; DGBBD; FB; DGCM; DGA; SEE; ITJ; IDAE	✓	✓
	189. Conforme a la Estrategia de Descarbonización a Largo Plazo 2050 (ELP, Estrategia a Largo Plazo para una Economía Española Moderna, Competitiva y Climáticamente Neutra en 2050), atracción y retención del talento con una perspectiva interseccional de género en los sectores implicados por la neutralidad climática, a través de políticas de igualdad de género para el desarrollo profesional y la participación en órganos colegiados y directivos.	MTED	SEE; IDAE; ITJ	✓	✓
	190. Lanzamiento de una publicación periódica sobre las mujeres en la transición ecológica que presente datos desagregados por sexo e indicadores de género respecto a la situación y evolución de la participación de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de la transición ecológica (energía, biodiversidad y bosques, agua, costas y medio marino, educación ambiental, cambio climático, calidad y evaluación ambiental, etc.).	MTED	Gab. Técnico Subsecretaría		✓
	191. Creación de una colección de estudios, informes e investigaciones sobre la evolución de las vocaciones científico-tecnológicas de las mujeres españolas en el marco del sistema educativo.	MEFP	Gab. SEE-UUII	✓	✓
	192. Fomento de las mujeres como candidatas en todas las propuestas del organismo para puestos de expertas/os en organizaciones nacionales e internacionales o en reuniones de expertas/os, así como en los puestos de representación.	MCIN	CIEMAT; ISCIII; UMyC; UI; CIEMAT; IAC	✓	✓
MICT		CEM	✓	✓	

MEDIDAS	193. Fomento a las intervenciones de mujeres en seminarios, conferencias, congresos u otras actividades que atañen estos sectores, en particular en aquellas actividades científicas, tecnológicas y vinculadas a disciplinas STEM organizadas por entidades públicas o a las que se acude como representación, realizando además el seguimiento de las órdenes dictadas a tal efecto.	MCIN	UMyC; UI; CIEMAT; ISCIII; IAC	✓	✓
		MTMA	CEDEX	✓	✓
		MICT	Subsecretaría; UUII	✓	✓
		METD	--	✓	✓
	194. Impulso de redes de mujeres profesionales en áreas científico-tecnológicas que participen en actuaciones de mentorización y ayuda como referentes, especialmente a través del OMCI.	MCIN	UMyC; UI	✓	✓
		MTMA	CEDEX	✓	✓
195. Visibilización del trabajo de las investigadoras y de las mujeres en la ciencia y la innovación a través de acciones de divulgación, tales como la plataforma “científicas e innovadoras” o formación, priorizando la participación de mujeres como en el caso del ISCIII.	MCIN	UMyC; UI; ISCIII; CIEMAT; IAC; CSIC ; Subsecretaría	✓	✓	
196. Desarrollo de proyecto visibilización de mujeres inventoras y convocatoria de la primera edición de los Premios a la Mejor invención con la inclusión de la categoría “Mejor patente de una mujer inventora”, así como la promoción de candidaturas de inventoras española a los premios del inventor europeo convocados anualmente por la EPO.	MICT	OEPM	✓	✓	
197. En el ámbito de la movilidad y el transporte, desarrollo de la línea de actuación específica para dar visibilidad al papel de las mujeres en el sector de la Estrategia de Movilidad Segura, Sostenible y Conectada 2030 y, en el mundo de aviación en particular, participación de manera activa en eventos, jornadas y conferencias de diferentes plataformas nacionales e internacionales dedicadas a la promoción de la igualdad de oportunidades en mismo (Plataforma de la UE Women in Transport, Global Aviation Gender Summit, Asociación Ellas Vuelan Alto, etc. y en el marco del grupo de voluntarias Balance4AESA).	MTMA	SGTM; AESA; AENA	✓	✓	
EV.1.1.7. Avanzar en la erradicación de las desigualdades de género que persisten en el ámbito de la investigación eliminando las barreras y sesgos de género que dificultan el acceso y progreso en la carrera investigadora en igualdad de condiciones.	MINISTERIO RESPONSABLE	UNIDAD U ORGANISMO ADSCRITO RESPONSABLE	Año de ejecución		
			2022	2023	
MEDIDAS	198. Campañas de sensibilización y formación en igualdad de género a través de itinerarios formativos específicos sobre igualdad en la ciencia y la innovación y cursos monográficos en ámbitos relevantes (i.e. sesgos de género, dimensión de género en la I+D+I, planes de igualdad, conciliación y corresponsabilidad, acoso sexual y acoso por razón de sexo...), con especial énfasis en la formación en sesgos de género al personal implicado en los procesos de evaluación.	MCIN	UMyC; UI; CIEMAT; ISCIII; IAC ; Subsecretaría	✓	✓
		MUNI	ANECA	✓	✓



MEDIDAS	199. Desarrollo de una guía de valoración objetivada para ayudar a los tribunales en la evaluación de las candidaturas.	MCIN	IAC	✓	✓
	200. Promoción de una representación paritaria de hombres y mujeres en los paneles, comisiones y comités de evaluación, especialmente en las disciplinas STEM, así como en los equipos y proyectos de investigación, entre otros, en las convocatorias de financiación de proyectos de I+D+i de CDTI, en la convocatoria de ayudas Misiones de I+D y valorando la participación de mujeres en los programas de atracción de talento y fomento de I+D en IA, así como en las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para el desarrollo de actividades de investigación relacionadas con la prevención y los trastornos del juego, con los efectos derivados de dichos trastornos o con los riesgos asociados a dicha actividad.	METD	SEDIA		✓
		MCIN	CIEMAT; ISCIII; IAC; CDTI	✓	✓
		MCSM	SGCJ; DGOJ	✓	
	201. Implementación de medidas de discriminación positiva en los procesos de evaluación.	MUNI	ANECA	✓	✓
	202. Continuidad y/o impulso a la no contabilización como negativos de los tiempos de permiso, licencia o baja por cuidados (maternidad, paternidad, lactancia, cuidado de mayores y personas enfermas).	MCIN	ISCIII; AEI; IAC; CDTI; CSIC; FECYT	✓	✓
	203. Potenciación de las redes de investigadoras, personas expertas y proyectos en el ámbito de igualdad en I+D+I que sirvan de apoyo, asesoramiento y aprendizaje mutuo e incluyan capacitación en igualdad, y actuaciones de mentoring y capacitación en estos ámbitos, por ejemplo, a través del Observatorio Mujeres, Ciencia e Innovación.	MCIN	UMyC; UI	✓	✓
	204. Fomento de programas de mentoras en igualdad, especialmente para jóvenes investigadoras.	MCIN	UMyC; UI	✓	✓
	205. Captación del talento femenino en todas las áreas de investigación, incluyendo las más prioritarias a través de Incluir la importancia de las medidas de conciliación y racionalizar la estrategia de trabajo en todas las áreas de investigación.	MCIN	ISCIII		✓
	206. Seguimiento y evaluación del cumplimiento e impacto de las políticas y medidas implementadas en materia de igualdad en ciencia en los centros de investigación, incluidos los planes de igualdad, protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, presencia equilibrada en órganos decisorios, tribunales de selección y comisiones evaluadoras.	MCIN	CIEMAT; ISCIII; IAC		✓
207. Elaboración e inclusión de indicadores de género y recogida de datos desagregados por sexo en el Sistema de Información de Ciencia, Tecnología e Innovación que permita, entre otros, realizar el seguimiento del grado de participación de las mujeres en el ámbito de la investigación y de creación de empleo en los proyectos de I+D+i financiados por el Ministerio.	MCIN	CIEMAT; AEI; SGINV; Subsecretaría		✓	
208. Análisis anual del registro retributivo para cumplir con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.	MUNI	Subsecretaría; SEPIE; ANECA; UIMP	✓	✓	

EV.1.2. PROMOVER EMPRESAS Y ADMINISTRACIONES RESPONSABLES CON LA IGUALDAD DE GÉNERO.		MINIS-TERIO RESPON-SABLE	UNIDAD U ORGANISMO ADSCRITO RESPONSABLE	Año de ejecución	
				2022	2023
EV.1.2.1. Impulsar la adopción de medidas efectivas para acabar con la brecha de género en salarios y pensiones, por parte de las empresas y administraciones.					
MEDIDAS	209. Elaborar un estudio sobre la brecha de género en las pensiones.	MIGD	InMujeres		✓
	210. Puesta a disposición de las empresas herramientas para la igualdad retributiva, tales como el registro retributivo, el procedimiento de valoración de puestos de trabajo y la guía de auditoría retributiva con perspectiva de género, y seguimiento de su aplicación y eficacia.	MIGD	InMujeres	✓	✓
		MTES	DGT	✓	✓
	211. Seguimiento de la aplicación del RD 902/2020 de igualdad retributiva, para analizar su eficacia y para eventuales propuestas de mejora.	MTES	DGT	✓	✓
	212. Análisis de los resultados de la aplicación del registro retributivo desde la perspectiva de la reducción de la brecha salarial y la implementación de mecanismos objetivos de acceso, gestión de personal, promoción y retribución en la empresa.	MTES	SGEAS	✓	✓
	213. Potenciación de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de discriminación salarial, incluyendo las nuevas obligaciones empresariales tales como el registro retributivo.	MTES	OEITSS		
	214. Análisis de la brecha salarial ajustada en la AGE y desarrollo, en caso necesario, de un plan de actuación para eliminar diferencias salariales por razón de sexo.	MHFP	SEPG		
	215. Impulso a la realización de un estudio desde la perspectiva de género y actualizada, conforme a las nuevas realidades familiares y sociales, del marco normativo en materia de derecho civil y de familia.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	216. Sostenimiento de la mejora de las pensiones ordinarias de viudedad del régimen de Clases Pasivas del Estado en cuanto al incremento del porcentaje para el cálculo de la cuantía de la pensión al 58%.	MISM	SGGCP	✓	✓
	217. Consolidación del reconocimiento y abono del complemento para la reducción de la brecha de género con el que se persigue compensar el perjuicio causado, mayoritariamente a las mujeres, en sus carreras laborales, al considerar la maternidad como una de las principales causas de la existencia de la brecha de género en la pensión, y estará en vigor mientras la brecha de género de las pensiones sea superior al 5%.	MISM	SGGCP	✓	✓

	218. Incremento de la pensión de viudedad hasta llegar al 60% de la base reguladora para las personas de 65 y más años.	MISM	SESSP	✓	✓
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------	-------	---	---

EV.1.2.2. Promover la puesta en marcha de planes efectivos para la igualdad entre mujeres y hombres en empresas y entidades privadas, velando por el compromiso en la fase de negociación como elemento clave para la materialización de la igualdad real y efectiva en el trabajo.

MEDIDAS	219. Asesoramiento, apoyo y formación a las empresas y otros agentes, especialmente a las PYMES, en el diseño e implantación de planes y medidas de igualdad.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	220. Puesta a disposición de metodologías, herramientas y modelos para abordar el proceso de negociación, elaboración y aplicación de un plan de igualdad en la empresa.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	221. Convocatoria de subvenciones dirigida a apoyar a sindicatos para formación de igualdad para elaborar planes de igualdad.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	222. Seguimiento de la aplicación del RD 901/2020 de planes de igualdad, para analizar su eficacia y para eventuales propuestas de mejora.	MTES	DGT	✓	✓
	223. Aprobación de las acciones necesarias en el ámbito del registro de convenios colectivos para acomodarlo de manera eficiente al registro de planes de igualdad.	MTES	DGT	✓	✓
	224. Estudios sobre el contenido y alcance de los planes de igualdad teniendo en cuenta su aplicación en empresas de menores dimensiones y sus resultados.	MTES	DGT	✓	✓
	225. Potenciación de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de medidas y planes de igualdad.	MTES	OEITSS	✓	✓
	226. Realización de un estudio que recoja la perspectiva de género en las entidades aseguradoras españolas, para conocer la aplicación del principio de igualdad en los distintos ámbitos de las compañías aseguradoras y el grado de desarrollo de las políticas de igualdad en el ámbito laboral.	METD	DGSFP	✓	✓

EV.1.2.3. Fomentar el establecimiento y adecuada aplicación de protocolos y de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo en empresas, otras entidades privadas y administraciones.

MEDIDAS	227. Desarrollo de acciones de difusión y sensibilización para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.	MIGD	InMujeres	✓	✓
		MCIN	OPIs; UUII; UMyC; FECYT	✓	✓
		MUNI	ANECA	✓	✓
		MHFP	SEPF		

MEDIDAS	228. Elaboración de un estudio sobre el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral en España.	MIGD	InMujeres		✓
	229. Elaboración de una Guía para víctimas de acoso sexual o de acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	230. Promoción del estudio y seguimiento de los protocolos contra el acoso y los planes de igualdad en las empresas.	MTES	DGT	✓	✓
	231. Potenciación de la actuación preventiva de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso sexual y por razón de sexo.	MTES	OEITSS	✓	✓

EV.1.2.4. Impulsar la igualdad de género a través de la Responsabilidad Social Empresarial, del fomento de una cultura empresarial que promueva sistemas de organización, liderazgo y dirección de mayor horizontalidad y cooperación, y mejorando el alcance del Distintivo empresarial en materia de igualdad como mecanismo de reconocimiento a las empresas destacadas por la aplicación de políticas de igualdad, mediante supervisión una vez otorgado de que se mantienen las condiciones, y siempre que las empresas no hayan sido sancionadas administrativamente y con sentencia condenatoria por vulnerar derechos fundamentales, en especial el derecho a la igualdad.

MEDIDAS	232. Modificación de la normativa que rige el distintivo Igualdad en la Empresa (DIE), para adaptarla a la nueva normativa e introducir la supervisión del cumplimiento continuado de las condiciones de aquellas empresas que forman parte de la red DIE.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	233. Promoción del distintivo "Igualdad en la Empresa" e incrementar su difusión, para incorporar empresas excelentes en el desarrollo de políticas de igualdad de oportunidades.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	234. Dinamización de la Red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa" (Red DIE), para visibilizar las buenas prácticas en materia de igualdad de oportunidades y favorecer su intercambio.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	235. Fomento y valoración en las empresas de la Red DIE de sinergias entre igualdad de género y acciones ecológicas sostenibles.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	236. Apoyo a actividades de difusión y fomento de la igualdad de género como elemento transversal de la RSE.	MTES	DGTAESRSE	✓	✓
	237. Realización de investigaciones y estudios sobre la igualdad de género en el marco de la RSE.	MTES	DGTAESRSE	✓	✓

EV.1.2.5. Impulsar medidas para romper el techo de cristal en las empresas y administraciones, particularmente en los consejos de administración de las empresas y en los puestos ejecutivos de dirección, así como en los organismos internacionales.		MINISTERIO RESPONSABLE	UNIDAD U ORGANISMO ADSCRITO RESPONSABLE	Año de ejecución	
				2022	2023
MEDIDAS	238. Acciones de sensibilización sobre la importancia de contar con una participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de alta responsabilidad.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	239. Potenciación de programas de desarrollo profesional y liderazgo para mujeres predirectivas y directivas de empresas, en especial PYMEs y startups, organizaciones y fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado.	MIGD	InMujeres	✓	✓
		MHFP	DGFP; INAP	✓	✓
		MICT	SGIPYME	✓	✓
	240. Desarrollo de programas de empoderamiento de mujeres para fomentar la participación de las mujeres en la toma de decisión de las cooperativas agroalimentarias y sensibilización y formación a los consejos rectores.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	241. Desarrollo de programas de empoderamiento para incrementar la presencia de mujeres en los puestos de toma de decisión del ámbito pesquero.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	242. Impulso y dinamización de la red "Mujeres, Talento y Liderazgo".	MIGD	InMujeres	✓	✓
	243. Acciones destinadas a promocionar a mujeres y colectivos vulnerables a puestos directivos.	MTES	DGTAESRSE		
	244. Impulso al establecimiento de cláusulas de igualdad en la contratación pública, así como en la convocatoria de subvenciones públicas, de modo que se promuevan la presencia de mujeres en los ámbitos directivos.	MICT	Subsecretaria	✓	✓
	245. Realización de estudios sobre la composición de los consejos de administración y fomentar la transparencia sobre su composición mediante la elaboración de un informe público.	MICT	CEM	✓	✓
246. Desarrollo de un registro sobre los nombres de los representantes del Centro Español de Metrología en cada consejo de administración donde el CEM tenga derecho a proponer un integrante, con el fin de garantizar una presencia equilibrada entre mujeres y hombres y guiar la toma de decisiones ante nuevos nombramientos.	MICT	CEM	✓	✓	

**Línea EV.2. Cuidados y tiempos: impulsando el reconocimiento del derecho al cuidado y una reorganización socialmente justa de los cuidados y los tiempos.**

EV.2.1. VISIBILIZAR, RECONOCER Y DAR VALOR SOCIALMENTE A LOS CUIDADOS COMO UN TRABAJO INDISPENSABLE PARA LA SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA.		MINISTERIO RESPONSABLE	UNIDAD U ORGANISMO ADSCRITO RESPONSABLE	Año de ejecución	
				2022	2023
EV.2.1.1. Avanzar en la creación de un observatorio del cuidado que, partiendo de las emergencias creadas por la crisis del coronavirus, facilite la realización de estudios y avanzar en el establecimiento de un marco jurídico que reconozca el derecho al cuidado como bien público o común cuya resolución tiene que corresponsabilizar a los diferentes agentes implicados (hogares, comunidad, empresas y organizaciones privadas y administraciones públicas).					
MEDIDAS	247. Dinamización la Mesa Asesora de Cuidados como espacio del Ministerio de Igualdad de deliberación, asesoramiento y cauce para conocer las necesidades y demandas de la ciudadanía en materia de cuidados.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	248. Realización de un estudio de análisis y valoración de las actuaciones de las instituciones implicadas en el cumplimiento de las normas de derecho de familia y su interpretación doctrinal en cuanto a la valoración económica de los cuidados no remunerados.	MIGD	InMujeres		✓
	249. Realización de estudios que aporten propuestas y el seguimiento necesario para la equiparación efectiva de los derechos reconocidos para el cuidado familiar a las familias monomarentales.	MIGD	InMujeres		✓
	250. Impulso a la aprobación del Proyecto de Ley de Familias, basada en el principio de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el reparto de las tareas de cuidado y que incorpore actuaciones para su fomento.	MDSA	DGDFSS		✓
	251. Realización de estudios dirigidos a conocer las condiciones de trabajo en el ámbito de los cuidados mediante la suscripción de un convenio de colaboración con la OIT.	MDSA	SEA2030	✓	✓
EV.2.1.2. Impulsar desde el ámbito educativo actuaciones destinadas a romper con la asignación de los cuidados a las mujeres y corresponsabilizar a los hombres de los trabajos domésticos y de cuidados.					
MEDIDAS	252. Incorporación de la perspectiva de género en el conjunto de áreas y materias del currículo de Educación Infantil, Primaria, ESO y Bachillerato y trabajo coeducativo resaltando la importancia de la reasignación de roles y la eliminación de estereotipos de género.	MEFP	SEE	✓	✓
	253. Inclusión de medidas en el Plan Corresponsables orientadas a sensibilizar en el ámbito educativo sobre la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.	MIGD	SEIVG	✓	✓

EV.2.2. REORGANIZAR, FORTALECER Y AMPLIAR EL SISTEMA DE SERVICIOS DE CUIDADOS PRIORIZANDO SU UNIVERSALIDAD, CALIDAD, CARÁCTER PÚBLICO Y CONDICIONES LABORALES DIGNAS Y ADAPTADO AL TERRITORIO CON ESPECIAL ATENCIÓN A SU PROVISIÓN EN LAS ZONAS RURALES.		MINISTERIO RESPONSABLE	UNIDAD U ORGANISMO ADSCRITO RESPONSABLE	Año de ejecución	
				2022	2023
EV.2.2.1. Avanzar en la universalización del acceso a la educación infantil 0-3 años a través de la red pública incrementando su cobertura y la flexibilidad horaria.					
MEDIDAS	254. Aumento de la oferta de plazas de Educación Infantil de 0 a 3 años.	MEFP	DGECT-SGCTIE; DGPGE-SGCIP	✓	✓
	254. Desarrollo del currículo educativo específico del primer ciclo de Educación Infantil incorporando en él la perspectiva de género.	MEFP	DGECT-SGCTIE	✓	✓
	256. Regulación a través de la normativa básica de los requisitos mínimos de los centros Educativos que impartan enseñanzas de 0 a 3 años teniendo en cuenta la importancia de la escolarización en este primer ciclo para niños y niñas como elemento compensador de posibles desigualdades educativas y sociales.	MEFP	DGECT-SGCTIE	✓	✓
EV.2.2.2. Impulsar un Plan de choque y reformular el Sistema de promoción de la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD) aumentando su cobertura, su plantilla y las condiciones laborales de ésta, y mejorando sus distintos servicios e infraestructuras.					
MEDIDAS	257. Ejecución y seguimiento del Plan de Choque en Dependencia 2021-2023, aprobado el 18 de enero de 2021, en particular de aquellas medidas concretas de mejora del SAAD.	MDSA	IMSERO	✓	✓
	258. Incorporación de la perspectiva de género en la evaluación completa del SAAD prevista en el marco del Plan de Choque en Dependencia.	MDSA	IMSERO		
	259. Evaluación expost del impacto del Plan de Choque en Dependencia en la igualdad de mujeres y hombres una vez finalizado su periodo de vigencia.	MDSA	IMSERO		
EV.2.2.3. Crear nuevos servicios de cuidados que complementen los servicios existentes y den cobertura pública a las necesidades de cuidados, especialmente las sobrevenidas por la crisis de la Covid-19, accesibles para las personas desempleadas y que prioricen la atención de hogares monoparentales, entre otros.					
MEDIDAS	260. Fortalecimiento y ampliación del alcance del Plan Corresponsables.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	261. Visibilización de las prestaciones en materia de cuidados en el Mapa de cuidados.	MIGD	InMujeres	✓	

MEDIDAS	262. Subvención nominativa a la FEMP destinada, entre otras, a financiar servicios de cuidado en el ámbito municipal.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	263. Proyectos de apoyo para familias en procesos de inserción sociolaboral con hijos o hijas a cargo, tales como gastos de asistencia a escuelas infantiles, atención a niños y niñas para cubrir necesidades puntuales de conciliación o servicios de apoyo complementarios de los servicios normalizados educativos.	MDSA	DGDFSS	✓	✓
	264. Facilitación de recursos para el fomento de nuevas competencias, actividades de juego y esparcimiento de población infantil, en periodo vacacional, garantizando la cobertura de necesidad de alimentación equilibrada, saludable y adecuada a las necesidades de esta población infantil; en familias económicamente vulnerables.	MDSA	DGDFSS	✓	✓
<b>EV.2.3. PROFESIONALIZAR LOS CUIDADOS EN PRECARIO (REMUNERADOS Y NO REMUNERADOS).</b>		MINISTERIO RESPONSABLE	UNIDAD U ORGANISMO ADSCRITO RESPONSABLE	Año de ejecución	
EV.2.3.1. Impulsar la profesionalización de los servicios de cuidados, certificando conocimientos relacionados con las actividades de cuidado, especificando perfiles, etc.				2022	2023
MEDIDAS	265. Dignificar y certificar la experiencia profesional de cuidado no profesional, estableciendo mecanismos públicos de reconocimiento que habiliten el acceso a las bolsas de cuidado profesional, con especial atención a la situación de mujeres mayores de 52 años.	MIGD	SEIVG		
	266. En el marco del Plan de choque en dependencia 2021-2023 aprobado el 18 de enero de 2021, refuerzo de la calidad de los servicios (especialmente los de carácter residencial), mejora de las condiciones laborales de las personas que trabajan en ellos y medidas para paliar la insuficiencia en el número de profesionales a través de modificaciones del Acuerdo de acreditación de centros y servicios del SAAD de 2008.	MDSA	IMSERSO	✓	
	267. Regulación de la figura del Asistente Personal.	MDSA	IMSERSO		✓
	268. Creación de nuevas modalidades de cuidados profesionalizados y de apoyo a personas cuidadoras no profesionales.	MDSA	IMSERSO		
	269. Diseño de un programa para la mejora de la cualificación del personal de los servicios de cuidados de largo duración y de los servicios sociales que incluirá actuaciones para la capacitación del personal en el modelo de atención centrado en la persona y la capacitación tecnológica.	MDSA	IMSERSO	✓	✓



EV.2.3.2. Garantizar condiciones de vida y trabajo para las personas empleadas de hogar adaptando la normativa necesaria para equiparar su protección social y condiciones laborales a las del resto de personas trabajadoras por cuenta ajena.

MEDIDAS	270. Fomentar la inclusión, en las bolsas de cuidado, de las personas con experiencia profesional en el sector de los cuidados formales e informales, especialmente de las mujeres mayores de 52 años.	MIGD	SEIVG		
	271. Ejecución de planes de actuación de la ITSS sobre empleadas de hogar destinados a garantizar condiciones de trabajo dignas.	MTES	OEITSS		
	272. Ratificación del convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos y adopción de las medidas a las que obliga el convenio en el plazo de 12 meses.	MTES	--		

EV.2.3.3. "Cuidar a las cuidadoras", ampliando el alcance y la acción protectora del convenio especial de los y las cuidadoras no profesionales.

MEDIDAS	273. Acreditación de las competencias cuidadoras no profesionales en el marco del Plan Corresponsables.	MIGD	SEIVG		
	274. Campañas de información que favorezcan que las personas cuidadoras no profesionales de las personas en situación de dependencia se den de alta en la Seguridad Social.	MISM	SESSP		
	275. Sostenimiento de las cuotas a la Seguridad Social de las personas cuidadoras no profesionales de las personas en situación de dependencia.	MISM	SESSP	✓	✓

**EV.2.4. AVANZAR EN EL DESARROLLO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN CORRESPONSABLE EN EL EMPLEO.**

EV.2.4.1. Impulsar la conciliación corresponsable en el sector privado, adaptando el marco normativo a la Directiva europea 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, con especial atención al teletrabajo y la flexibilidad del tiempo.

MEDIDAS		MINIS-TERIO RESPON-SABLE	UNIDAD U ORGANISMO ADSCRITO RESPONSABLE	Año de ejecución	
				2022	2023
MEDIDAS	276. Desarrollo de una política de conciliación, corresponsabilidad y previsibilidad de condiciones de trabajo, a través de la transposición de las Directivas 2019/1158 y 2019/1152 y del análisis del marco jurídico vigente para valorar la posibilidad de reformas adicionales.	MTES	DGT		✓
		MISM	DGOSS		
	277. Adopción de medidas incluyendo modificaciones normativas que promuevan la adaptación del trabajo a las personas con responsabilidades de cuidado.	MTES	DGT		✓

MEDIDAS	278. Establecimiento de fórmulas de trabajo flexible para ocuparse de sus obligaciones de cuidado y medidas para atender las ausencias del trabajo por causa de fuerza mayor, fomentando el uso por parte de los hombres de las mismas, para evitar que sean las mujeres quienes usen dichas medidas mayoritariamente.	MTES	DGT		✓
	279. Configuración de un permiso parental retribuido en los términos establecidos en la Directiva 2019/1158.	MTES	DGT		
EV.2.4.2. Impulsar el aumento de las medidas de conciliación corresponsables adoptadas por las administraciones y organismos públicos adscritos a las mismas, favoreciendo el acuerdo con la representación sindical correspondiente.		MINISTERIO RESPONSABLE	UNIDAD U ORGANISMO ADSCRITO RESPONSABLE	Año de ejecución	
				2022	2023
MEDIDAS	280. Seguimiento de la aplicación del III Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella, aprobado el 29 de diciembre de 2020.	MIGD	InMujeres	✓	✓
		MHFP	DGFP	✓	
	281. Actualización y difusión de la guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la AGE.	MHFP	DGFP	✓	
	282. Regulación de un permiso para el personal público que tenga familiares dependientes con enfermedad grave, similar al permiso existente para cuidado de menor con enfermedad grave en el artículo 49 e) del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.	MHFP	DGFP	✓	
	283. Subsidio de cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, destinada a los progenitores, adoptantes o acogedores que reducen su jornada de trabajo para el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave: ya ampliado por la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, hasta que cese la necesidad del cuidado o cumpla 23 años de edad.	MISM	DGOSS	✓	✓
284. Organización de actividades para hijas e hijos del personal para promover y facilitar la conciliación.	AGE	Órganos o unidades con funciones de RRHH	✓	✓	

MEDIDAS	285. Creación de un nuevo indicador que permita medir en términos de igualdad la solicitud de autorizaciones de trabajo no presencial de acuerdo con la Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública sobre revisión de las medidas frente a la COVID-19 a adoptar en la AGE ante la evolución de la situación sanitaria y avance de la vacunación.	MHFP	DGFP	✓	✓
	286. Realización de un estudio sobre la doble presencia (vida familiar y laboral), con especial incidencia en igualdad de género para personas trabajadoras del CEM.	MICT	CEM		✓
	287. Conversión de los puestos de trabajo en puestos digitales y basados en la movilidad, acompañado por medidas de fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y que contrarresten la invisibilidad y aislamiento que puede conllevar, así como de un adecuado seguimiento y evaluación de su ejecución.	MISM	SGTIC	✓	✓
	288. Inclusión en el desarrollo normativo del teletrabajo al personal directivo de las organizaciones.	MICT	Subsecretaría	✓	
MHFP		DGFP			

#### EV.2.4.3. Seguir impulsando los permisos de paternidad y maternidad iguales e intransferibles, y trabajando por su ampliación.

MEDIDAS	289. Realización de un estudio desde la perspectiva de género de los efectos de la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, en términos de corresponsabilidad con objeto de conocer las evaluaciones de impacto e impulsar su eficacia, y poniendo especialmente el foco en el estudio de los efectos de la simultaneidad de las seis primeras semanas en los permisos por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento.	MIGD	InMujeres		✓
	290. Ampliación de los permisos por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento a las familias monomarentales.	MIGD	InMujeres		✓
		MISM	DGOSS		

#### EV.2.4.4. Promover un pacto social para la racionalización de los horarios que incluya una Ley de usos del tiempo.

	291. Elaboración y aprobación de una Ley de usos del tiempo.	MTES	CEM	✓	
		MIGD	InMujeres		✓

**Línea EV.3. Recursos: luchando contra la feminización de la pobreza y la precariedad.**

EV.3.1. CONOCER EN PROFUNDIDAD LA CRISIS DE REPRODUCCIÓN SOCIAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO INTERSECCIONAL, AGRAVADA CON LA CRISIS DE LA COVID-19, QUE SUPONE MÁS PERSONAS Y EN PEORES SITUACIONES DE PRECARIEDAD, Y EL AUMENTO DE LAS SITUACIONES DE EXCLUSIÓN Y LAS DESIGUALDADES SOCIALES Y DE GÉNERO.		MINISTERIO RESPONSABLE	UNIDAD U ORGANISMO ADSCRITO RESPONSABLE	Año de ejecución	
				2022	2023
EV.3.1.1. Mejorar las metodologías empleadas para medir la feminización de la pobreza y de la precariedad para que puedan captar la forma en la que se expresa la pobreza que sufren las mujeres (el hogar como unidad de análisis y que sólo atienden a la pobreza económica y no a la vinculada con el tiempo, vínculos relacionales y reconocimiento social).					
MEDIDAS	292. Estructurar una batería de indicadores orientados a medir la feminización de la pobreza, más allá de la económica, y que puedan ser empleados transversalmente en estadísticas y estudios.	MIGD	InMujeres		✓
	293. Puesta en marcha de la infraestructura de análisis de la información desagregada por género, formada por un datalake o repositorio centralizado, un entorno escalable y colaborativo de análisis masivo de información y un sistema de difusión pública de resultados.	MISM	SGOPIPS	✓	✓
	294. Incorporación sistemática del enfoque de género y la desagregación por sexo en el sistema de indicadores que se cree para medir de forma completa el componente inclusivo de diferentes políticas y programas sociales de lucha contra la pobreza y prevención de la exclusión social.	MDSA	DGDFSS	✓	✓
EV.3.1.2. Hacer seguimiento y evaluar periódicamente la adecuación de las respuestas y los recursos ofrecidos por las instituciones y su impacto para frenar la crisis de reproducción social desde una perspectiva de género interseccional.					
MEDIDAS	295. Evaluación de los itinerarios de inclusión social desarrollados para frenar la crisis de reproducción social desde la perspectiva de género interseccional.	MISM	SGOPIPS	✓	✓
	296. A partir de los resultados del desarrollo de proyectos piloto con administraciones públicas subnacionales, con el Tercer Sector de Acción Social y con agentes sociales, definición de políticas de inclusión con impacto positivo en la igualdad de mujeres y hombres.	MISM	SGOPIPS	✓	✓

EV.3.2. REDUCIR LA FEMINIZACIÓN DE LA POBREZA Y DE LA PRECARIEDAD, ATENDIENDO A LOS EJES DE DESIGUALDAD Y SUS INTERSECCIONES (MUJERES MIGRANTES O RACIALIZADAS, EDAD, CON DISCAPACIDAD, ETC.), QUE GENERAN EXPERIENCIAS PARTICULARES DE POBREZA Y PRECARIEDAD.		MINIS-TERIO RESPON-SABLE	UNIDAD U ORGANISMO ADSCRITO RESPONSABLE	Año de ejecución	
				2022	2023
EV.3.2.1. Fortalecer los programas específicos dirigidos a garantizar el acceso de las mujeres en situaciones de especial vulnerabilidad a los derechos sociales, económicos y laborales (acceso a la vivienda, a recursos básicos, etc.) y la puesta en marcha de medidas de urgencia o “escudo social”, desde la perspectiva de género.					
MEDIDAS	297. Continuidad del Programa SARA implementado por el Instituto de las Mujeres para la atención a mujeres que sufren discriminación múltiple.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	298. Diseño e implementación de una Estrategia Estatal para la inclusión sociolaboral de las Personas Trans, con especial incidencia en las mujeres trans.	MIGD	DGLGTBI	✓	✓
	299. Desarrollo de un Mapa de Recursos específicos para la población LGTBI, con especial incidencia en las necesidades de las mujeres y niñas LGBTI.	MIGD	DGLGTBI	✓	✓
	300. Ejecución del Plan Operativo 2021–2022 de desarrollo de la estrategia nacional de prevención y lucha contra la pobreza y la exclusión social 2019–2023.	MDSA	DGDFSS	✓	
	301. Modernización y reestructuración del sistema general de prestaciones no contributivas existentes dentro del sistema de Seguridad Social.	MISM	SGOPIPS	✓	✓
	302. Promoción del desarrollo legislativo y reglamentario de la figura de la persona consumidora vulnerable reconociendo expresamente la vulnerabilidad en las relaciones de consumo por razón de género, y soporte legal a programas específicos de protección atendiendo al género y especialmente a las necesidades específicas de las personas consumidoras vulnerables.	MCSM	SGCJ; DGC	✓	✓
	303. Actuaciones de acogida e intervención social con especial atención a mujeres y niñas inmigrantes y solicitantes de asilo, mujeres acompañadas de menores o en estado de gestación.	MISM	SEM; DGPPIAH	✓	✓
	304. Desarrollo de proyectos piloto para la ejecución de itinerarios de inclusión social con mujeres en situaciones de especial vulnerabilidad.	MISM	SGOPIPS	✓	

MEDIDAS	305. Apoyo a la realización de investigaciones sobre familias monomarentales que aporten soluciones a su especial vulnerabilidad social.	MDSA	DGDFSS	✓	✓
	306. Actuaciones dirigidas a paliar y mejorar la situación de vulnerabilidad social de las familias, cubriendo necesidades básicas y facilitando el acceso a los servicios de salud, educación (material escolar, ayudas de comedor), vivienda (alquiler y mejoras de habitabilidad, garantía de suministros) y de empleo, así como el acompañamiento y trabajo social con las familias.	MDSA	DGDFSS	✓	✓
	307. Implementación de la Garantía Infantil europea teniendo en cuenta las diferentes situaciones en que se hallan las niñas y los niños.	MDSA	DGDIA		
	308. Apoyo y/o fomento de programas dirigidos a favorecer el acceso, participación e implicación de las mujeres españolas residentes en el exterior en todos los ámbitos de la vida social, así como de iniciativas que buscan proteger a las mujeres mayores y dependientes en el exterior y a mujeres españolas víctimas de violencia en el exterior o en el momento del retorno.	MISM	SEM; DGM	✓	✓
		MAUC	DGEEAC	✓	✓
	BIS. Impacto de género en concesión de ayudas <sup>3</sup> .	MUNI	SGU	✓	✓
EV.3.2.2. Elaborar y desarrollar una Estrategia nacional contra la feminización de la pobreza y la precariedad adaptada a las distintas realidades territoriales.					
	309. Realización de un estudio diagnóstico de situación e identificación de agentes y entidades implicadas como pasos preliminares de dicha estrategia.	MIGD	DGLGTBI	✓	✓

3 Medida incorporada en el proceso de elaboración de la programación bienal 2022-2023.

**Línea EV.4. Sostenibilidad ecológica y social: transitando hacia entornos sostenibles para la vida.**

EV.4.1. TRANSITAR HACIA UNA CULTURA QUE ASUMA QUE VIVIMOS EN UN MUNDO CON LÍMITES EN CUANTO A LA NATURALEZA Y EN CUANTO AL PROPIO CUERPO HUMANO VULNERABLE, INTERDEPENDIENTE, ECODEPENDIENTE Y FINITO.		MINISTERIO RESPONSABLE	UNIDAD U ORGANISMO ADSCRITO RESPONSABLE	Año de ejecución	
				2022	2023
EV.4.1.1. Impulsar la alfabetización ecofeminista a través de programas educativos que promuevan una cultura de la suficiencia y la autocontención material.					
MEDIDAS	310. Conforme al Plan de Acción de Educación Ambiental para la Sostenibilidad (2021-2025), innovación de los contenidos y herramientas de los programas de formación y capacitación –inicial y continua– para el empleo en los distintos sectores y especialidades de la Educación Ambiental para la Sostenibilidad, asegurando la integración de adecuada del enfoque de género y de perspectivas (eco)feministas.	MTED	OAPN; FB	✓	
	311. Conforme al Plan de Acción de Educación Ambiental para la Sostenibilidad (2021-2025), incorporación del enfoque de género a las propuestas y actuaciones orientadas a la integración curricular de la Educación Ambiental para la Sostenibilidad en todo el sistema educativo y formativo en los diferentes territorios y niveles, y al impulso a la configuración de centros educativos sostenibles.	MTED	OAPN; FB	✓	
	312. Incorporación en todo el currículo básico de las diferentes etapas educativas de la perspectiva ecosocial y específicamente en los saberes básicos de la materia de educación en valores cívicos del ecofeminismo y los cuidados.	MEFP	DGECT	✓	✓
	313. Fomento de conceptos y prácticas de consumo responsables en igualdad a través de la herramienta educativa CONSUMOPOLIS en ciclos de formación primaria y secundaria.	MCSM	DGC	✓	✓
EV.4.1.2. Mejorar los indicadores que miden la actividad económica y laboral para que den cuenta de los costes físicos y sociales reales de la producción y de la reproducción (trabajos domésticos y de cuidados) o de la deuda ecológica y de cuidados y cómo se distribuyen las responsabilidades y los impactos entre mujeres y hombres.					
MEDIDAS	314. Incorporación de la dimensión de género al análisis de los efectos del cambio climático y de la degradación medioambiental, incluidos, entre otros, los impactos sobre la salud humana y sobre la economía.	MTED	Gab. Técnico Subsecretaría; OECC		✓
	315. Incorporación de la dimensión de género al análisis sobre la huella ecológica de diferentes pautas de producción, de consumo y de gestión de residuos.	MTED	Gab. Técnico Subsecretaría; OECC		

EV.4.2. IMPULSAR UNA DISTRIBUCIÓN Y REPARTO MÁS JUSTO DE LA RIQUEZA DESDE PERSPECTIVAS FEMINISTAS.		MINIS-TERIO RESPON-SABLE	UNIDAD U ORGANISMO ADSCRITO RESPONSABLE	Año de ejecución	
				2022	2023
EV.4.2.1. Avanzar en la implementación de una reforma fiscal más justa que introduzca criterios de igualdad de género.					
MEDIDAS	316. Impulso de propuestas y asesoramiento para garantizar la incorporación de la perspectiva género en las propuestas o iniciativas de tipo fiscal.	MIGD	--		✓
	317. Impulso a una propuesta de tasa morada que permita tratar los productos de higiene menstrual y aquellos vinculados con los cuidados como productos de primera necesidad.	MIGD	--	✓	✓
	318. Realización de un estudio para diagnosticar las brechas de género que tiene el sistema fiscal en España.	MIGD	InMujeres		✓
	319. Apoyo necesario para el abordaje de criterios de igualdad de género por parte del Comité independiente de personas expertas para la elaboración del Libro Blanco sobre la Reforma Tributaria.	MHFP	IEF		
	320. Organización de un laboratorio de ideas con personas expertas en materia de enfoque de género en la fiscalidad que aporte medidas de cambio para avanzar hacia una fiscalidad más justa.	MHFP	SEH; IEF	✓	
	321. Inclusión de aspectos de equidad de género en las propuestas normativas en materia tributaria.	MHFP	SEH		
	322. Realización de Encuentros, Seminarios y Jornadas sobre diferentes temáticas con perspectiva de género, principalmente fiscalidad y políticas económicas desde una perspectiva de género y en particular analizando el sistema tributario más allá del IRPF en busca de sesgos implícitos en el resto de impuestos.	MHFP	IEF	✓	✓
	323. Aplicación del diseño del nuevo Panel de Hogares, elaborado por el Instituto de Estudios Fiscales, la Agencia Tributaria, el Instituto Nacional de Estadística y el Banco de España, cuya finalidad es el seguimiento en el tiempo de las declaraciones de IRPF desde la óptica de los individuos y adicionalmente desde la óptica de los hogares y que permite mejorar los análisis con perspectiva de género sobre fiscalidad.	MHFP	IEF; AEAT	✓	✓
	324. Incorporación de un bloque de preguntas sobre fiscalidad y género en el barómetro fiscal del Instituto de Estudios Fiscales, en el marco de la línea de investigación de Sociología Tributaria que tiene como objetivo proporcionar información continua acerca de la percepción social de la fiscalidad en España.	MHFP	IEF		✓
EV.4.2.2. Apoyar las iniciativas económicas alternativas, sean monetizadas (economía social y solidaria) o no (redes de cuidados, residencias para mayores autogestionadas, etc.), que incorporen criterios de género en su funcionamiento.					
MEDIDAS	325. Apoyo a la Escuela de emprendedoras Juana Millán.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	326. Apoyo específico a la participación de mujeres en la economía social, mediante la puesta en marcha de un programa específico.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	327. Apoyo a las organizaciones representativas de la economía social y solidaria para la aplicación de medidas de igualdad entre sus entidades asociadas.	MTES	DGTAESRSE		



EV.4.3. IMPULSAR UN ENTORNO URBANO, RURAL, RELACIONAL Y AMBIENTAL SOSTENIBLE PARA LA VIDA.		MINIS-TERIO RESPON-SABLE	UNIDAD U ORGANISMO ADSCRITO RESPONSABLE	Año de ejecución	
				2022	2023
EV.4.3.1. Conocer el impacto diferencial de la planificación territorial y urbanística, la gestión de los recursos naturales, planificación urbanística, el acceso y el diseño de las viviendas (incluida la rehabilitación integral de edificios y viviendas), la suficiencia de espacios y equipamientos públicos y su accesibilidad, el modelo de movilidad actual en la vida de mujeres y hombres y cuánto facilita el bienestar general y garantiza el cuidado de la vida de las personas a lo largo de su ciclo vital.					
MEDIDAS	328. Fomento e impulso de los planes de acción que las administraciones pueden realizar para la implementación de la Agenda Urbana Española, en lo que concierne la integración transversal de forma activa del principio de igualdad de género en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, en la definición y presupuestos de las políticas públicas en todos los ámbitos y en el desarrollo del conjunto de todas sus actividades, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres, teniendo en cuenta su incidencia en su situación específica, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y promover la igualdad (OE6: “Fomentar la cohesión social y buscar la equidad”).	MTMA	SGAUV	✓	
	329. Incorporación de la dimensión de género en los sistemas de recogida y análisis de la información de planes, programas y proyectos de protección y mejora del medio ambiente, de adaptación al cambio climático y de lucha contra el despoblamiento territorial.	MTED	DGCEA; OECC; DGPD	✓	✓
	330. En colaboración con la UNESCO, impulso a la integración del enfoque de género en la gestión de los recursos hídricos mediante la generación y difusión de datos e indicadores de género, en sintonía con el Llamado a la acción global “Acelerando el logro de la igualdad de género en el ámbito del agua”, y con el conjunto de herramientas desarrolladas por UNESCO para datos en este ámbito desagregados por sexo.	MTED	DGA		✓
	331. En el marco del Plan de choque de movilidad sostenible, segura y conectada en entornos urbanos y metropolitanos (previsto en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia), los estudios que se elaboren para establecer la Hoja de ruta del vehículo eléctrico en España abordarán las implicaciones de género relativas a la movilidad eléctrica a fin de contribuir a la definición de detalle de las sucesivas líneas de actuación a cargo del Plan de Recuperación, y que podrán continuar hasta 2023 con el objetivo de delimitar el alcance de las nuevas actuaciones e inversiones con horizonte 2030 (PNIEC) y 2050.	MTED	SEE; IDAE		✓

MEDIDAS	332. Conforme al Plan de Rehabilitación de vivienda y regeneración Urbana (previsto en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia), a la Estrategia de Descarbonización a Largo Plazo 2050 (ELP, Estrategia a Largo Plazo para una Economía Española Moderna, Competitiva y Climáticamente Neutra en 2050), y a la Estrategia Nacional contra la Pobreza Energética 2019-2024, mejora en la disponibilidad de datos estadísticos desagregados por sexo para mejorar el conocimiento de la situación y evolución de la pobreza energética con perspectiva interseccional de género, que preste especial atención a las zonas de declive demográfico.	MTED	SEE; IDAE		✓
	333. De acuerdo con la Estrategia de Transición Justa, elaboración y difusión de un análisis periódico sobre el impacto de género de la transición ecológica con datos desagregados por sexo en los sectores económicos afectados (sobre su situación, tendencias y evolución, sus posibilidades de generación de empleo, las actividades económicas y ocupaciones con mejores perspectivas de empleo, las competencias más solicitadas por las empresas y las necesidades formativas, etc.).	MTED	ITJ	✓	✓
	334. Incorporación de la Arquitectura y el urbanismo con perspectiva de Género en los proyectos.	MTMA	INECO	✓	✓
	335. Encargo de estudios y realización de estudios adhoc que contemplen este objetivo, incluidas experiencias piloto.	MTMA	CEDEX		✓

EV.4.3.2. Impulsar la identificación y aplicación de criterios de ordenación del territorio, gestión de los recursos naturales, planificación urbanística y de acceso y diseño de vivienda (incluida la rehabilitación de edificios y viviendas para su eficiencia energética), espacios públicos y transporte sostenibles, con perspectiva de género que faciliten la conciliación corresponsable y la autonomía de todas las personas.

MEDIDAS	336. Fomento e impulso de planes de acción para la implementación de la Agenda Urbana Española en las administraciones, que pongan el foco en el apoyo a la “movilidad del cuidado”, asegurando que los viajes vinculados al cuidado de otras personas y el mantenimiento del hogar se puedan desarrollar en el menor tiempo posible, en las franjas horarias requeridas y con un coste asumible y la identificación y difusión de buenas prácticas de planificación urbanísticas, arquitectónica y de movilidad urbana y rural (OE6: “Fomentar la cohesión social y buscar la equidad”).	MTMA	SGAUV	✓	
	337. Aplicación del enfoque de género al diseño y construcción de estaciones ferroviarias.	MTMA	Adif y Adif AV	✓	✓

MEDIDAS	<p>338. Adecuación del dimensionamiento de infraestructuras (especialmente las sociales, ambientales y digitales) y equipamientos en las zonas afectadas por despoblamiento rural y por la transición justa, a fin de facilitar la libertad de residencia efectiva de las mujeres en el territorio, con especial atención a garantizar la conciliación corresponsable dentro y fuera del hogar desde el desarrollo de la nueva economía de los cuidados, y a facilitar el emprendimiento de las mujeres.</p>	MTED	DGPD; ITJ	✓	✓
	<p>339. En colaboración con la UNESCO, impulso a la integración del enfoque de género en la gestión de los recursos hídricos, con especial atención al desarrollo de capacidades, en sintonía con el Llamado a la acción global “Acelerando el logro de la igualdad de género en el ámbito del agua”.</p>	MTED	DGA		✓
	<p>340. Conforme a la Estrategia de Descarbonización a Largo Plazo 2050 (ELP, Estrategia a Largo Plazo para una Economía Española Moderna, Competitiva y Climáticamente Neutra en 2050), integración de la dimensión de género en el análisis de los distintos patrones de consumo y movilidad para adecuar las políticas públicas y hacerlas más efectivas y eficientes, potenciando sinergias que aceleren a la vez impactos positivos hacia la descarbonización y hacia la igualdad de género.</p>	MTED	SEE; IDAE; OECC	✓	✓
	<p>341. Conforme al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, impulso a la incorporación de criterios con perspectiva de género en las medidas de rehabilitación edificatoria para la eficiencia energética y en otras formas de lucha frente a la pobreza energética, así como en las medidas destinadas a avanzar en el almacenamiento energético. Todo ello con especial interés por garantizar el acceso a la energía limpia, que es necesaria para el cuidado de todas las personas en los distintos tipos de hogares, incluidos los afectados por la pobreza energética y los que se encuentran en entornos rurales.</p>	MTED	SEE; IDAE; ITJ	✓	✓
	<p>342. Conforme al componente 4 (Conservación y restauración de ecosistemas y su biodiversidad) del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, incorporación del enfoque de género a los recursos destinados a sensibilización, formación, investigación, empleabilidad y emprendimiento en los distintos ámbitos relacionados con la biodiversidad y la gestión forestal, para tener en cuenta las necesidades, intereses, comportamientos, conocimientos, oportunidades y recursos diferentes con los que parten las mujeres y hombres de distintos grupos sociodemográficos en el uso, gestión y disfrute sostenible de los recursos naturales a fin de promover y lograr la igualdad efectiva a la par que la sostenibilidad, de manera sinérgica.</p>	MTED	DGBBD; FB	✓	✓

### Eje 3. Vidas libres de violencia machista para las mujeres.

#### Línea VM.1. Marco institucional: consolidando los marcos de obligaciones institucionales frente a las distintas formas de violencia machista.

VM.1.1. GARANTIZAR UN MARCO NORMATIVO QUE CONTEMPLA LAS DIFERENTES MANIFESTACIONES DE LA VIOLENCIA MACHISTA.		MINISTERIO RESPONSABLE	UNIDAD U ORGANISMO ADSCRITO RESPONSABLE	Año de ejecución	
				2022	2023
VM.1.1.1. Elaborar e impulsar la aprobación del Proyecto de Ley Orgánica de Garantía Integral de la Libertad Sexual.					
MEDIDAS	343. Elaboración del Proyecto de Ley Orgánica de Garantía Integral de la Libertad Sexual.	MIGD	Gab.; DGVG	✓	✓
		MJUS	--	✓	
	344. Tras su aprobación, impulsar desde la DGVG la puesta en marcha de las medidas establecidas en la ley.	MIGD	DGVG	✓	✓
	345. Desarrollo del Plan de impulso a la implantación de Centros de Crisis 24h (2022, 2023) y coordinación de su implementación con los Ministerios.	MIGD	DGVG	✓	✓
VM.1.1.2. Elaborar y aprobar un Proyecto de Ley Integral contra la Trata de Mujeres y Niñas.					
MEDIDAS	346. Elaboración un Proyecto de ley contra la Trata de Mujeres y Niñas.	MIGD	DGVG	✓	✓
		MJUS	--	✓	
	347. Tras su aprobación, creación de un grupo de trabajo interministerial para su implementación.	MIGD	DGVG		
	348. Celebración de un seminario sobre la futura Ley contra la trata de mujeres y niñas.	MPCM	CEPC	✓	
VM.1.1.3. Definir y dar respuesta a la violencia en el ámbito sexual y reproductivo así como a las intervenciones ginecológicas y obstétricas inadecuadas o innecesarias en el marco de la reforma de la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva e interrupción del embarazo.					
	349. Reforma de la Ley 2/2010 de salud sexual y reproductiva e interrupción del embarazo para visibilizar y dar respuesta a la violencia en el ámbito sexual y reproductivo así como a las intervenciones ginecológicas y obstétricas inadecuadas o innecesarias.	MIGD	InMujeres	✓	✓
		MJUS	--	✓	

MEDIDAS	350. Incorporación de propuestas de prevención, información a las mujeres, formación al personal sanitario y reparación frente a la violencia en el ámbito sexual y reproductivo así como a las intervenciones ginecológicas y obstétricas inadecuadas o innecesarias.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	351. Impulso de medidas de políticas públicas y los protocolos necesarios para dar cumplimiento las precisiones de ley reformada.	MIGD	InMujeres	✓	✓
<b>VM.1.1.4. Elaborar, reformar y aprobar otros proyectos normativos contra las formas de violencia machista no recogidas en el marco legislativo actual.</b>					
MEDIDAS	152. Elaboración de las reformas legislativas necesarias para dar cumplimiento total a los mandatos internacionales de respuesta integral y contextualizada de todas las violencias machistas.	MIGD	DGVG	✓	
		MJUS	--	✓	
	353. Elaboración de las reformas legislativas necesarias para garantizar la reparación integral a las víctimas y familiares de la violencia machista.	MIGD	DGVG	✓	
		MJUS	--	✓	
	354. Elaboración de las reformas legislativas necesarias para lograr un sistema de justicia especializada para todas las formas de violencia contra las mujeres del Convenio de Estambul.	MIGD	DGVG	✓	
		MJUS	--	✓	
355. Implementación del futuro Dictamen del Pacto de Estado contra la Violencia de Género.	MIGD	DGVG	✓	✓	
	MJUS	--	✓		
<b>VM.1.2. IMPULSAR POLÍTICAS PÚBLICAS INTEGRALES FRENTE A LA VIOLENCIA MACHISTA, QUE LLEGUE A TODOS LOS TERRITORIOS.</b>		MINISTERIO RESPONSABLE	UNIDAD U ORGANISMO ADSCRITO RESPONSABLE	Año de ejecución	
VM.1.2.1. Diseñar una Estrategia Nacional contra todas las formas de Violencia machista siguiendo las obligaciones internacionales de derechos humanos.				2022	2023
MEDIDAS	356. Aprobación de una Estrategia estatal para combatir las violencias machistas (2022-2025).	MIGD	DGVG	✓	✓
	357. Puesta en marcha de la Estrategia a partir del diseño e implementación de Planes Operativos Anuales.	MIGD	DGVG	✓	✓
	358. Puesta en marcha de planes de contingencia frente a repuntes de la violencia machista u otros escenarios a los que dar respuesta urgente y adaptada a circunstancias coyunturales.	MIGD	DGVG	✓	✓

	359. Evaluación y seguimiento de la Estrategia Estatal a través de un Sistema de Seguimiento y Evaluación coordinado desde la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género.	MIGD	DGVG		✓
VM.1.2.2. Conocer el grado de aplicación y los resultados y alcance de la normativa y las políticas públicas dirigidas a luchar contra todas las formas de violencia machista.					
MEDIDAS	360. Diseño e implementación de un sistema permanente de monitoreo y evaluación de la acción del Gobierno, las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales, que ofrezca información periódica y fiable respecto a los procesos de implementación de sus medidas normativa y de las políticas públicas, y su impacto en la violencia contra las mujeres.	MIGD	DGVG		
	361. Puesta en marcha procesos participativos para conocer las demandas de las organizaciones feministas, y colectivos de mujeres sobrevivientes, relacionadas con la implementación de la normativa y las políticas públicas.	MIGD	DGVG	✓	
<b>VM.1.3. PONER EN MARCHA MEDIDAS INTEGRALES QUE RECONOZCAN LA EXPLOTACIÓN SEXUAL COMO VIOLENCIA SEXUAL, BRINDEN ALTERNATIVAS A LAS VÍCTIMAS DE TRATA, EXPLOTACIÓN SEXUAL Y MUJERES EN CONTEXTOS DE PROSTITUCIÓN Y DESINCENTIVEN LA DEMANDA.</b>		MINISTERIO RESPONSABLE	UNIDAD U ORGANISMO ADSCRITO RESPONSABLE	Año de ejecución	
VM.1.3.1. Impulsar el reconocimiento de toda manifestación de explotación sexual como violencia sexual.				2022	2023
	362. Diseño y elaboración del macroestudio sobre Mujeres y Niñas víctimas de trata y explotación sexual y en contextos de prostitución.	MIGD	DGVG	✓	✓
VM.1.3.2. Diseñar y poner en marcha medidas que brinden alternativas a las víctimas de trata, explotación sexual y mujeres en contextos de prostitución y desincentiven la demanda.					
MEDIDAS	363. Formación con compromiso de contratación e inserción para mujeres víctimas de trata o explotación sexual.	MTES	SEPE	✓	✓
	364. Desarrollo de un programa de inserción socio laboral dirigido a mujeres con riesgos de exclusión por estar en contextos de prostitución.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	365. Refuerzo del trabajo de las organizaciones feministas y de derechos humanos que trabajan en la identificación, detección, y recuperación integral a las víctimas de trata y explotación sexual mediante un sistema de financiación anual.	MIGD	InMujeres	✓	✓

**Línea VM.2. Investigación y datos: mejorando el conocimiento del contexto, la magnitud y la incidencia de la violencia machista.**

VM.2.1. ACTUALIZAR Y MEJORAR LA INFORMACIÓN, INVESTIGACIÓN Y DATOS SOBRE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA MACHISTA Y TODOS LOS TIPOS DE FEMINICIDIOS.		MINIS-TERIO RESPON-SABLE	UNIDAD U ORGANISMO ADSCRITO RESPONSABLE	Año de ejecución	
				2022	2023
VM.2.1.1. Disponer de datos actualizados y homogéneos sobre la incidencia de la violencia machista en todos los ámbitos.					
MEDIDAS	366. Ampliación de la difusión de datos estadísticos a todas las formas de la violencia machista recogidas en los tratados internacionales sobre la materia.	MIGD	DGVG	✓	✓
	367. Puesta en marcha de un observatorio sobre feminicidios que recoja y publique categorías de feminicidios más allá de los que se cometen en el ámbito de la pareja o expareja.	MIGD	DGVG	✓	✓
	368. Realización de la Encuesta Europea de Violencia de Género y publicación de sus resultados.	MIGD	DGVG	✓	✓
	369. Realización de la Macroencuesta de Violencia contra la Mujer 2023.	MIGD	DGVG		
	370. Seguimiento del Registro Unificado de Servicios Sociales sobre Violencia contra la Infancia (RUSSVI), con datos desagregados por sexo y discapacidad.	MDSA	DGDIA		
	371. Realización y seguimiento de estadísticas sobre las empleadas públicas víctimas de violencia de género mutualistas y de sus personas beneficiarias que acceden a las actuaciones previstas en el Convenio entre MUFACE y la DGVG.	MHFP	MUFACE	✓	✓
VM.2.1.2. Mejorar el conocimiento de todas las formas de violencia machista, incluyendo la que enfrentan los hijos y las hijas y otras personas dependientes o del entorno íntimo, que también son víctimas de la violencia machista y, de manera especial, hacer estudios acerca del impacto y consecuencias que la violencia vicaria y económica está teniendo sobre las y los menores y sus madres.					
MEDIDAS	372. Elaboración de estudios y publicaciones sobre diferentes formas de violencia machista.	MIGD	DGVG	✓	✓
		MJUS	IMLCF; INTCF; DGSPJ	✓	
	373. Elaboración y prestación, según ámbito competencial, de información actualizada sobre recursos especializados de atención a las víctimas en el conjunto del Estado.	MIGD	DGVG	✓	✓
	374. Actualización y mejora de los indicadores para conocer la realidad de todas las formas de violencia contra las mujeres.	MIGD	DGVG		
		MJUS	IMLCF		
	375. Fomento de investigaciones que analicen los factores más relevantes que producen y reproducen las violencias machistas, con especial atención las violencias sexuales.	MIGD	DGVG	✓	✓
	376. Difusión de tesis doctorales sobre violencia contra las mujeres.	MIGD	DGVG	✓	✓
377. Publicación monográfica anual sobre la panorámica actualizada de la violencia machista sobre mujeres jóvenes, así como inclusión de esta temática en el Informe de Juventud cuatrienal.	MDSA	INJUVE	✓	✓	

**Línea VM.3. Prevención: transformando los comportamientos y patrones socioculturales que sostienen y naturalizan la violencia machista.**

VM.3.1. IMPULSAR LA SENSIBILIZACIÓN Y CONCIENCIACIÓN DE LA SOCIEDAD FRENTE A LA VIOLENCIA MACHISTA DESDE UN ENFOQUE DE GÉNERO, INTERSECCIONAL Y DE DERECHOS HUMANOS.		MINISTERIO RESPONSABLE	UNIDAD U ORGANISMO ADSCRITO RESPONSABLE	Año de ejecución	
				2022	2023
VM.3.1.1. Ampliar el alcance de las campañas de concienciación social y de información frente a todas las manifestaciones de la violencia machista.					
MEDIDAS	378. Lanzamiento de las campañas de sensibilización social contra las violencias machistas dirigidas a población general, masculina y adolescente, reforzando su continuidad.	MIGD	DGVG	✓	✓
	379. Evaluación a través de un sistema de big data del alcance e impacto de las campañas en el entorno digital.	MIGD	DGVG		
	380. Difusión de las campañas de sensibilización y prevención en materia de violencia contra las mujeres que el Ministerio de Igualdad ponga en marcha, a través de sus medios de comunicación y de la red de oficinas de sus Servicios Provinciales, en el marco del Convenio entre MUFACE y la DGVG.	MHFP	MUFACE	✓	✓
VM.3.1.2. Reforzar las campañas de información sobre los derechos y recursos a las víctimas y supervivientes de todas las formas de violencia machista, garantizando el enfoque interseccional.					
MEDIDAS	381. Difusión de la mejora de los recursos disponibles para mujeres víctimas de violencias machistas.	MIGD	DGVG	✓	✓
	382. Mejora de la web de información del Ministerio de Igualdad y la Delegación del Gobierno para hacerla más accesible y completa como herramienta de información crucial para las víctimas, familiares o personas del entorno cercano.	MIGD	DGVG	✓	
	383. Elaboración de una nueva web interactiva accesible y fácil de los recursos estatales, autonómicos y locales.	MIGD	DGVG		✓
	384. Difusión de las campañas de información y de material informativo a través de las entidades que prestan asistencia sanitaria a las personas mutualistas, en el marco del Convenio entre MUFACE y la DGVG.	MHFP	MUFACE	✓	✓



VM.3.2. IMPLICAR A LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN, AL SECTOR TECNOLÓGICO, AUDIOVISUAL Y CULTURAL, EN LA SUPERACIÓN DE LOS ESTEREOTIPOS QUE SUSTENTAN LA VIOLENCIA MACHISTA.		MINISTERIO RESPONSABLE	UNIDAD U ORGANISMO ADSCRITO RESPONSABLE	Año de ejecución	
				2022	2023
VM.3.2.1 Poner en marcha medidas dirigidas a erradicar la violencia simbólica, la violencia sexual y la violencia cultural ejercida contra las niñas, mujeres jóvenes y mujeres en general en los medios de comunicación, a través de las tecnologías de la información, en las redes sociales, en los sectores audiovisuales y culturales.					
MEDIDAS	385. Desarrollo de acciones formativas dirigidas a los profesionales de la comunicación sobre violencia contra las mujeres.	MIGD	DGVG	✓	
	386. Involucrar a los medios de comunicación, al sector audiovisual, y de la cultura en general, para promover un cambio de actitud respecto de la violencia contra las mujeres.	MIGD	DGVG	✓	✓
	387. Suscripción de acuerdos de colaboración con grandes proveedoras de servicios en línea para prevenir y actuar frente a los perfiles que fomentan la discriminación y la violencia contra las mujeres.	MIGD	DGVG		
		MJUS	AEPD	✓	✓
	388. Consolidación de la herramienta Canal prioritario de la AEPD cuyo objetivo es detener la difusión de contenidos violentos en las redes sociales.	MJUS	AEPD	✓	✓
	389. Elaboración, en el marco del grupo de trabajo constituido con el Ministerio del Interior, el Ministerio de Justicia, la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, el Consejo General del Poder Judicial y la Fiscalía General del Estado, de un Protocolo de actuación a disposición de las víctimas de violencia de género en internet o en las redes sociales, para que sean informadas de la posibilidad de acudir gratuitamente a la Agencia en tutela de derechos en el caso de que sea vulnerada su privacidad.	MJUS	AEPD	✓	✓
		MIGD	DGVG		
	390. Organización del premio a las buenas prácticas en relación con iniciativas del ámbito público y privado dirigidas a una mayor protección en internet de la privacidad de las mujeres víctimas de violencia de género.	MJUS	AEPD	✓	✓
391. Firma del convenio con autocontrol para que ejerza la labor de cumplimiento de los principios del Real Decreto 958/2020, de 3 de noviembre, de comunicaciones comerciales de las actividades de juego y labor de inspección y sanción en caso de incumplimiento por parte de la DGOJ al operador responsable.	MCSM	DGOJ	✓		

MEDIDAS	392. Elaboración de una guía dirigida a familias para la compra de juegos y juguetes sin estereotipos sexistas, difusión de una campaña de sensibilización y formación para el fomento y elección de juegos y juguetes sin estereotipos sexistas y actualización del código de autorregulación de publicidad de juguetes incorporando la perspectiva de género y poniendo énfasis en la ruptura de los estereotipos de género.	MCSM	DGC	✓	✓
	393. Implementación de la Carta de Derechos Digitales que incluye derechos específicos como la no discriminación algorítmica por cuestión de género.	METD	SEDIA	✓	✓
<b>VM.3.2.2. Desarrollar medidas específicas para prevenir y combatir las violencias machistas derivadas de los sesgos de género de la industria tecnológica aplicados a la inteligencia artificial.</b>					
MEDIDAS	394. Realización de estudios e investigaciones relacionados con la violencia contra las mujeres aplicados a la inteligencia artificial.	MIGD	DGVG		
	395. Implantación de un sello de calidad para aplicaciones de IA para minimizar los sesgos de género.	METD	SEDIA	✓	✓
	396. Estudio del efecto de los sesgos de género en los resultados de la aplicación de la Inteligencia Artificial en el marco de la elaboración del Plan de Colectivos vulnerables ante el uso de la IA.	METD	SEDIA	✓	✓
	397. Promoción de la incorporación de mujeres en los equipos que desarrollan Inteligencia artificial y formación específica a estos equipos para evitar los sesgos de género en la IA a través de la divulgación de las convocatorias.	MCIN	OPIs		
<b>VM.3.3. FORTALECER LA PREVENCIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE VIOLENCIA MACHISTA DESDE EL SISTEMA EDUCATIVO COMO PARTE DE UNA EDUCACIÓN EN IGUALDAD Y DERECHOS HUMANOS.</b>		MINIS- TERIO RESPON- SABLE	UNIDAD U ORGANISMO ADSCRITO RESPONSABLE	<b>Año de ejecución</b>	
VM.3.3.1. Trabajar con la comunidad educativa para hacer de ella un agente clave de la prevención y actuación frente a todas las formas de violencia machista.				2022	2023
MEDIDAS	398. Elaboración y puesta a disposición de metodologías y materiales pedagógicos, dirigidos a la comunidad educativa, para fomentar la igualdad y prevenir, detectar y erradicar la violencia machista.	MIGD	DGVG	✓	✓
		MJUS	AEPD	✓	✓
	399. Elaboración de un protocolo marco común para la prevención y atención integral en casos de violencia de género en el ámbito educativo.	MIGD	DGVG		✓

MEDIDAS	400. Convocatoria de los Premios IRENE: "La paz empieza en casa" dirigida a premiar acciones educativas de prevención y erradicación de conductas violentas y promoción de la igualdad.	MEFP	Gab. SEE; UUII		✓
	401. Creación de una línea editorial sobre igualdad, coeducación y prevención de violencia de género en el sistema educativo.	MEFP	Gab. SEE; UUII	✓	✓
	402. Incorporación de referencias a la prevención de la violencia de género en los Reales Decretos de enseñanzas mínimas.	MEFP	Gab. SEE; UUII	✓	✓
	403. Elaboración y publicación de estudios y publicaciones para conocer la evolución de la percepción sobre la violencia contra las mujeres del alumnado del sistema educativo español.	MEFP	Gab. SEE; UUII	✓	✓
VM.3.3.2. Dotar a la infancia y juventud de conocimientos y herramientas para identificar, posicionarse y prevenir todas las formas de violencia machista.					
MEDIDAS	404. Elaboración de materiales didácticos para prevenir la violencia machista dirigida a la infancia y a la juventud.	MIGD	DGVG	✓	✓
	405. Desarrollo de campañas dirigidas a hombres jóvenes.	MIGD	DGVG		

**Línea VM.4. Detección, atención integral, protección y reparación: garantizando los derechos de las víctimas de violencia machista.**

VM.4.1. FORTALECER LA DETECCIÓN TEMPRANA DE LA VIOLENCIA MACHISTA.		MINISTERIO RESPONSABLE	UNIDAD U ORGANISMO ADSCRITO RESPONSABLE	Año de ejecución	
VM.4.1.1. Elaborar instrumentos estandarizados para facilitar la detección de la violencia machista en los servicios sanitarios, servicios sociales, en el ámbito escolar y en los servicios de proximidad a los que acuden las víctimas y supervivientes.				2022	2023
MEDIDAS	406. Creación de un Grupo de Trabajo en el seno de la Comisión contra la Violencia de Género (COVIGE) del Consejo Interterritorial del SNS para la puesta en común y estandarización de instrumentos para la detección de la violencia machista.	MSND	DGSP	✓	
	407. Elaboración e implementación de un instrumento validado estandarizado para facilitar la detección de la violencia de género en los servicios de Atención Primaria del Sistema Nacional de Salud que será objeto de una implantación progresiva en todo el territorio del Estado, seguimiento y evaluación.	MSND	DGSP	✓	
		MIGD	DGVG		

MEDIDAS	408. Establecimiento de cauces de colaboración del MEFP con las CCAA para coordinar todas las actuaciones de prevención y erradicación de posible violencia escolar y elaborar informes de conjunto.	MEFP	DGECT; UUII	✓	✓
	409. Impulso de protocolos de detección y prevención de violencia de género en el ámbito escolar.	MEFP	DGECT; UUII	✓	✓
	410. Impulso y refuerzo del papel del observatorio estatal de la convivencia escolar y específicamente en materia de detección y prevención de la violencia machista.	MEFP	DGECT; UUII	✓	✓
	411. Impulso a los programas de formación al personal educativo orientados a la detección temprana de los casos de violencia contra las mujeres y niñas en todas sus formas.	MEFP	DGECT; INTEF	✓	✓
	412. Implantación del procedimiento de derivación de potenciales víctimas de trata de seres humanos solicitantes de protección internacional en el aeropuerto de Barajas.	MISM	SEM; DGIAAH	✓	✓
	413. Implementación y seguimiento del Protocolo de detección temprana y atención de víctimas de trata de seres humanos con fines de explotación sexual.	MISM	SEM; DGPIAH	✓	✓
	414. Inclusión en el Concierto anual a firmar con las entidades privadas de atención sanitaria la obligación de acreditar la formación especializada necesaria para la detección de casos de violencia contra las mujeres, en el marco del Convenio entre MUFACE y la DGVG.	MHFP	MUFACE		

VM.4.1.2 Mejorar la formación específica en la detección precoz de la violencia de género por parte de los equipos profesionales de atención primaria y hospitalaria, así como de la red de centros de Servicios Sociales, del ámbito educativo y de los servicios consulares españoles en el extranjero.

MEDIDAS	415. Cursos formación para la detección precoz y prevención de la violencia de género, en colaboración con la Escuela Nacional de Sanidad (ISCIII).	MSND	DGSP		
	416. Cursos específicos en relación a la detección de signos de violencia de género intrafamiliar, en el marco del Plan de Formación a Servicios Sociales.	MDSA	DGDFSS		
	417. Realización de dos cursos formativos anuales, en modalidad presencial y on line dirigidos a diplomáticos de nuevo ingreso en la Carrera Diplomática y a personal en el exterior que va a atender casos de violencia contra la mujer en el exterior, así como a cursos formativos iniciales y formación continua a Oficinas Consulares.	MAUC	DGEEAC; EME Política Exterior Feminista		

VM.4.2. MEJORAR LA ATENCIÓN INTEGRAL Y LA PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA MACHISTA.		MINIS-TERIO RESPON-SABLE	UNIDAD U ORGANISMO ADSCRITO RESPONSABLE	Año de ejecución	
				2022	2023
VM.4.2.1. Mejorar el sistema de difusión e información para que sean útil y accesible a la diversidad de mujeres víctimas de todas las formas de violencia machista.					
MEDIDAS	418. Revisión y adaptación de los mecanismos de difusión de información para que sean accesibles y útiles a la diversidad de mujeres víctimas de violencia machista: mujeres jóvenes, mujeres de entornos rurales, mujeres migrantes, mujeres con adicciones, mujeres con enfermedad mental, mujeres mayores o mujeres con discapacidad.	MIGD	DGVG	✓	✓
		MDSA	DGDPD; RPD; INJUVE	✓	
		MINT	DGP; DGGC	✓	✓
		MJUS	IMLCF; INTFC		
	419. Elaboración y difusión de una Guía Práctica sobre cómo actuar en casos de delito de odio sexista, dirigida tanto a la población en general que puede ser potencial víctima o testigo de un delito de odio, como a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado a la hora de identificar este tipo de delitos.	MINT	Oficina Nacional de lucha contra los Delitos de Odio		✓
420. Desarrollo de una web y una APP contra la violencia de género centrada en las mujeres jóvenes orientada a informar, orientar y crear conciencia sobre el problema de la violencia de género.	MDSA	INJUVE		✓	
421. Creación de un espacio Web en la página de la AEPD con el catálogo de recursos y herramientas disponibles para proteger la privacidad de las víctimas de violencia de género e incluir enlaces al mismo en los espacios web de entidades de interés.	MJUS	AEPD	✓	✓	
VM.4.2.2. Garantizar la accesibilidad, disponibilidad y atención integral de los recursos de asistencia, ambulatorios y residenciales especializados para todas víctimas de todas las formas de violencia machista.					
MEDIDAS	422. Actualización, dinamización e incorporación de datos sobre otras formas de violencia contra las mujeres en la WRAP (Web de Recursos de Apoyo y Prevención).	MIGD	DGVG	✓	✓
	423. Apoyo a proyectos de atención a mujeres y niñas víctimas de trata de seres humanos con fines de explotación sexual y sus hijos e hijas menores o con discapacidad a través de subvenciones.	MIGD	DGVG	✓	✓
	424. Asegurar la accesibilidad y el carácter integral de los recursos de atención a las víctimas de forma que, desde un único espacio, se pueda activar el acceso y el ejercicio de todos los derechos que las leyes reconocen a las mujeres, sus hijas e hijos.	MIGD	DGVG	✓	✓

MEDIDAS	425. Impulso a la mejora de los sistemas de valoración del riesgo para que integren todos los elementos necesarios para diseñar un plan de seguridad que se adecue de la mejor manera posible a la situación real de cada víctima.	MIGD	DGVG	✓	✓
		MJUS	IMLCF; INTCF		
	426. Homogeneización de los procedimientos de acreditación en todo el territorio nacional para permitir a las víctimas el acceso a los recursos con independencia del lugar de residencia.	MIGD	DGVG	✓	✓
	427. Garantía de existencia de programas de atención y medidas de apoyo especializadas para los menores hijas e hijos de las víctimas de violencia de género.	MIGD	DGVG	✓	✓
		MJUS	IMLCF; INTCF; DGSPJ		
	428. Establecimiento de mecanismos de vigilancia y monitoreo de los recursos ambulatorios y residencias para las víctimas de todas las formas de violencias contra las mujeres, garantizando el cumplimiento íntegro de los estándares internacionales.	MIGD	DGVG		
	429. Mejora del sistema de protección para las víctimas de todas las formas de violencias machistas, a través del servicio telefónico de atención y protección para víctimas de violencia (ATEMRO).	MIGD	DGVG	✓	✓
	430. Ejecución de un Protocolo de atención a víctimas de violencia de género en el sistema de acogida de protección internacional.	MISM	SEM; DGPIAH	✓	✓
BIS. Programas de asistencia social, apoyo y/o ayudas a víctimas de violencia de género, de agresiones y/o abusos sexuales y otras formas de violencia <sup>4</sup> .	MIGD	DGVG	✓	✓	
VM.4.2.3. Fortalecer la atención a las mujeres, niños y niñas, y mujeres jóvenes víctimas de violencias sexuales.					
MEDIDAS	431. Promoción de la creación junto a las Comunidades Autónomas de los centros de atención integral 24h a víctimas de violencia sexual en todas las provincias.	MIGD	DGVG	✓	✓
	432. Integración de recursos especializados accesibles 24 horas de atención a las víctimas de violencias sexuales dentro de la WRAP.	MIGD	DGVG		

4 Medida añadida en la fase de elaboración de la programación bienal 2022-2023.

MEDIDAS	433. Implementación, de forma efectiva, del nuevo servicio ATENPRO (Servicio Telefónico de Atención y Protección a las víctimas de la violencia de género).	MIGD	DGVG	✓	✓
	434. Elaboración de un Protocolo Común de atención sanitaria a la Violencia Sexual en el SNS.	MSND	DGSP - COVIGE	✓	
	435. Refuerzo de la cooperación y coordinación de los actores implicados en la prevención y persecución del delito de trata de seres humanos, así como la protección y asistencia a las víctimas en el marco del Plan Estratégico Nacional de lucha contra la trata y explotación de seres humanos 2021-2023 (PENTRA).	MINT	CITCO	✓	✓
	436. Creación de un curso de especialización sobre actuación policial en violencia sexual dirigido preferentemente a personal de las UFAM y los EMUME.	MINT	DGP; DGCC	✓	✓
	437. Actualización y revisión del manual de procedimientos en material de violencia sexual.	MINT	DGP; DGCC	✓	
	438. Actualización y publicación de los recursos de derivación para las víctimas de violencia sexual.	MINT	DGP; DGCC	✓	✓
	<b>VM.4.3. IMPULSAR EL DERECHO INDIVIDUAL Y COLECTIVO A LA REPARACIÓN.</b>		MINIS-TERIO RESPON-SABLE	UNIDAD U ORGANISMO ADSCRITO RESPONSABLE	Año de ejecución
VM.4.3.1. Diseñar e implementar un Programa de reparación integral del daño a las víctimas de violencia contra las mujeres.		2022			2023
MEDIDAS	439. Aprobación de una línea estratégica de reparación integral en el marco de la Estrategia estatal para combatir las violencias machistas.	MIGD	DGVG		
	440. Difusión entre los Ministerios competentes de buenas prácticas en reparación integral.	MIGD	DGVG	✓	
	441. Difusión entre CCAA y entidades locales del estudio de Reparación Integral elaborado por la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género en diciembre de 2021.	MIGD	DGVG	✓	

**Línea VM.5. Respuesta coordinada y especializada: comprometiendo a todas las instituciones en la protección y garantía de los derechos de las víctimas de violencia machista.**

VM.5.1. FORTALECER LOS SISTEMAS DE COORDINACIÓN Y CAPACIDAD DE RESPUESTA ENTRE LAS DIFERENTES INSTITUCIONES, LAS Y LOS AGENTES IMPLICADOS, ASÍ COMO LAS PROPIAS AFECTADAS.		MINISTERIO RESPONSABLE	UNIDAD U ORGANISMO ADSCRITO RESPONSABLE	Año de ejecución	
				2022	2023
VM.5.1.1. Perfeccionar los mecanismos de coordinación estatales y territoriales para mejorar la detección, prevención, asistencia, protección y reparación de las víctimas de todas las violencias machistas.					
MEDIDAS	442. Impulso a la elaboración y mejora de los Protocolos de coordinación.	MIGD	DGVG	✓	✓
	443. Abordaje en Conferencia Sectorial técnica de la necesaria mejora de la coordinación en los casos de retorno de españolas víctimas de violencia de género en el exterior.	MIGD	DGVG	✓	✓
	444. Establecimiento de mecanismos de coordinación formales y técnicos en la Delegación del Gobierno para mejorar la coordinación y la respuesta institucional.	MIGD	DGVG	✓	✓
	445. Mejora continua del sistema VioGén como herramienta de coordinación y, en particular, impulso de la entrada en el sistema VIOGEN de los Servicios Sociales de Base y de los servicios de Atención especializada, autonómicos y municipales, con el fin de proporcionar una información cercana y actual sobre la víctima y el entorno, fundamental para la eficacia de la valoración y actualización del riesgo.	MINT	SES	✓	✓
	446. Promoción y fomento de Protocolos de colaboración entre la Policía Nacional y las Policías Locales para la protección de las víctimas.	MINT	--	✓	✓
	447. Impulso de las medidas del Plan de Acción de la Guardia Civil contra la Violencia sobre la Mujer recogidas en el eje de mejorar la coordinación y la cooperación: impulso de la presencia de personal propio en órganos de la SES especializados en violencia sobre la mujer y en la DGVG y de las relaciones a nivel local con los organismos y colectivos de víctimas.	MINT	DGGC	✓	✓
	448. En el marco del Plan de Acción de la Guardia Civil contra la violencia sobre la mujer, impulso a la adhesión de nuevos ayuntamientos al Convenio de Colaboración y Coordinación entre las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado con los Cuerpos de Policía Local.	MINT	DGGC	✓	✓
	449. Creación de los Equipos VIOGEN de la Guardia Civil para reforzar la respuesta de los EMUME, y mejorar la atención, análisis de riesgo y seguimiento de las víctimas de la violencia de género, impulsando la difusión y aplicación del Protocolo Cero.	MINT	DGGC	✓	✓



MEDIDAS	450. Introducción en todos los sistemas de gestión procesal utilizados por la Administración de Justicia de la comunicación automatizada de las órdenes de protección, así como de las resoluciones judiciales que las modifiquen, a las Oficinas de Asistencia a las Víctimas.	MJUS	DG Transformación Digital		✓
	451. Implantación de una ventanilla única de violencia de género en la red de Servicios Sociales de Base y en colaboración con las administraciones públicas competentes, incluyendo las Oficinas de Asistencia a las Víctimas de Delitos, según los estándares de accesibilidad, adaptabilidad y no discriminación, para centralizar la intervención y el acompañamiento social y garantizar y hacer efectivo el ejercicio de los derechos de las víctimas y supervivientes de violencia de género.	MJUS	DGSPJ; DG Transformación Digital	✓	✓
		MDSA	--		
452. Inclusión en el Concierto anual a firmar con las entidades privadas de atención sanitaria la obligación de que los centros médicos privados emitan y remitan, de conformidad con la Ley de Enjuiciamiento Criminal, parte de lesiones a los órganos judiciales competentes cuando detecten una situación de violencia contra las mujeres que afecte a personas mutualistas o personas beneficiarias, así como la necesidad de incluir la situación de violencia en la historia clínica de estas, en el marco del Convenio entre MUFACE y la DGVG.	MHFP	MUFACE	✓	✓	

VM.5.1.2. Mejorar y actualizar los protocolos de coordinación y actuación interinstitucionales (policial, sanitario, asistencial y de atención integral, judicial, sanitarios, consulares), adaptándolos a las normativas nacionales e internacionales en relación a todas las formas de violencia machista.

MEDIDAS	453. Facilitar, a través de la Red de unidades y de coordinación en violencia de género, la coordinación territorial mediante el fomento del diálogo y la coordinación con otros actores a nivel territorial.	MIGD	DGVG	✓	✓
	454. Actualización del Protocolo Común Sanitario en Violencia de Género.	MIGD	DGVG	✓	✓
	455. Actualización de los Protocolo de Sanidad, Interior y Justicia a la Futura Ley de Garantía Integral de la Libertad Sexual.	MIGD	DGVG		
	456. Actualización del esquema de comunicación ante las diferentes situaciones de violencia sobre la mujer en las que intervienen las Unidades de Violencia sobre la mujer de las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno y Direcciones Insulares para adaptar el funcionamiento de los flujos de información entre todos los actores intervinientes (Delegados/ Subdelegados del Gobierno, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, CGPJ, Fiscalía, etc.) a las pautas establecidas en la Instrucción Conjunta de 2019 y a los cambios legislativos recientes.	MTER	DGAGET	✓	✓
	457. Fomento de la participación de la GC y de la PN en la suscripción de Protocolos de colaboración interinstitucionales.	MINT	DGGC; DGP; UFAM	✓	✓

MEDIDAS	458. Colaboración y relación con los organismos y colectivos de víctimas de la violencia sobre la mujer en el marco de cumplimiento de las medidas del Plan de Acción de la Guardia Civil contra la Violencia sobre la Mujer, en especial poniendo en marcha un Plan de Relaciones con la Comunidad-Ciudadanía.	MINT	DGGC	✓	✓
	459. Elaboración de un nuevo Protocolo interministerial para la Atención a las Mujeres Españolas Víctimas de Violencia en el Exterior, que incluya el ámbito contemplado en el Convenio de Estambul y nuevos actores, como los Ministerios de Interior y Justicia a través de la labor del grupo de trabajo puesto en funcionamiento en 2021.	MAUC	DGEEAC	✓	✓
		MJUS	--		
		MIGD	DGVG	✓	
		MINT	--		
MISM	DGM	✓	✓		
VM.5.1.3. Reforzar el papel de las Unidades de Coordinación y a las Unidades de Violencia de las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno como coordinadoras de la información y recursos de atención integral residenciales y ambulatorios de cada territorio, para posibilitar el seguimiento de casos.					
MEDIDAS	460. Potenciación del papel de las unidades de Coordinación y de Violencia sobre la Mujer de las delegaciones y subdelegaciones del Gobierno, como punto focal en los territorios, a través de una circular y de acciones de formación e intercambio entre ellas.	MTER	DGAGET	✓	✓
		MIGD	DGVG	✓	✓
VM.5.1.4. Trabajar de forma coordinada y continua con las asociaciones de mujeres, feministas y de derechos humanos y agentes sociales que promueven el acompañamiento a las víctimas, la incidencia política, y el litigio estratégico.					
MEDIDAS	461. Refuerzo del papel del Foro social contra la Trata durante el proceso de elaboración de la Ley integral contra la Trata.	MIGD	DGVG	✓	✓
	462. Modificación del Real Decreto del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer para dar más representatividad y protagonismo a las asociaciones de mujeres.	MIGD	DGVG	✓	
VM.5.1.5. Mejorar la coordinación en la respuesta y trato institucional de los equipos profesionales de todos los niveles de la administración pública en su actuación directa e indirecta con las víctimas de todas las formas de violencia machista para evitar la victimización secundaria, mediante el establecimiento de servicios públicos de calidad, permanentes y con equipos interdisciplinarios especializados.					
MEDIDAS	463. Inclusión de medidas específicas contra la victimización secundaria en los protocolos y otros instrumentos de coordinación con los diferentes organismos y equipos de la administración pública en su actuación directa e indirecta con las víctimas de todas las formas de violencia machista.	MIGD	DGVG	✓	✓
		MJUS	IMLCF; INTCF		
	464. Creación de una línea de financiación de la asistencia jurídica a españolas víctimas de violencia de género en el exterior a través de una transferencia a la Dirección General de Españoles en el Exterior y asuntos consulares (500.000 euros en PGE 2022).	MIGD	DGVG	✓	✓
	465. Establecimiento formal de la especialidad policial en violencias machistas (proceso selectivo, curso de formación específico y permanencia en el puesto).	MINT	DGP	✓	✓

MEDIDAS	466. Plan de formación integral en violencias machistas en todas las Categorías y Escalas y en todas las fases de la carrera profesional (acceso, promoción y especialización).	MINT	DGP	✓	✓
	467. Establecimiento de un Plan de selección del personal de las Unidades especializadas en base a competencias necesarias para la intervención directa con víctimas de todas las formas de violencia machista.	MINT	DGP	✓	✓
	468. Formación general de los agentes de seguridad ciudadana y especialización mediante los Especialistas Mujer-Menor (EMUME) de la Guardia Civil, mediante actividades formativas mensuales en la Comandancias de la Guardia Civil, un mayor contenido práctico en los currículos de la enseñanza de formación, los cursos de especialización EMUME, los Cursos de los Equipos VIOGEN y la teleformación.	MINT	DGGC	✓	✓
<b>VM.5.1.6. Impulsar la formación especializada y la sensibilización de las instituciones encargadas de proteger y garantizar los derechos humanos de las mujeres, erradicando los posibles estereotipos de género que pudieran existir.</b>					
MEDIDAS	469. Fomento de la formación especializada de los colectivos profesionales que intervienen en la prevención, erradicación de la violencia que sufren las mujeres.	MIGD	DGVG	✓	✓
		MJUS	SG RRHH; DGSPJ; CEJ; AEPD; IMLCF; INTCF	✓	✓
		MINT	SGIP	✓	✓
	470. Realización de una acción formativa conjunta por los Ministerios de Interior, Justicia e Igualdad, con carácter anual, masiva y multidisciplinar, que tenga las características de curso reglado, certificado, obligatorio, dirigido a todas y todos los agentes de los cuerpos policiales, con especial atención a las Unidades de Seguridad Ciudadana, al personal que presta servicios en las Instituciones Penitenciarias y al personal al servicio de la Administración de Justicia no limitado a los Juzgados de Violencia sobre la Mujer, singularmente en los órganos judiciales con competencias en materia de Familia.	MJUS	SG RRHH; DGSPJ	✓	
		MINT	SES		✓
		MIGD	DGVG		✓
469. Acciones de formación dirigidas al personal penitenciario encargados de proteger y garantizar los derechos de las mujeres recluidas.	MINT	SGIP	✓	✓	
<b>VM.5.2. EVALUAR LA RESPUESTA INSTITUCIONAL EN EL MARCO DE LA VIOLENCIA MACHISTA.</b>		MINIS-TERIO RESPON-SABLE	UNIDAD U ORGANISMO ADSCRITO RESPONSABLE	Año de ejecución	
VM.5.2.1. Establecer un sistema continuo de monitoreo, seguimiento y evaluación de los sistemas de coordinación interinstitucionales.				2022	2023
MEDIDAS	472. Impulso la evaluación de la actividad policial y judicial en cuanto al cumplimiento de los mandatos de la LO 1/2004, asegurando la participación de todos los actores intervinientes, incluida la perspectiva de las víctimas.	MIGD	DGVG		
<b>VM.5.2.2. Impulsar la evaluación de la Estrategia Nacional contra todas las formas de Violencia machista.</b>					
	473. Realización de la evaluación final sobre la Estrategia Estatal para erradicar las Violencias Machistas.	MIGD	DGVG		

#### Eje 4. Un país con derechos efectivos para todas las mujeres

##### Línea DEM.1. Redes, prácticas y alianzas feministas: reforzando la participación de las mujeres, y transformando el mandato de la masculinidad hegemónica.

DEM 1.1. MEJORAR EL CONOCIMIENTO Y RECONOCIMIENTO DE LA PARTICIPACIÓN POLÍTICA Y SOCIAL DE LAS MUJERES IDENTIFICANDO LOS OBSTÁCULOS QUE IMPIDEN UNA PARTICIPACIÓN IGUALITARIA DESDE UNA PERSPECTIVA INTERSECCIONAL DEL GÉNERO.		MINISTERIO RESPONSABLE	UNIDAD U ORGANISMO ADSCRITO RESPONSABLE	Año de ejecución	
				2022	2023
DEM.1.1.1. Impulsar estudios feministas en cooperación con organizaciones de mujeres y feministas y mujeres, en general, con agentes sociales y otras organizaciones especializadas.					
MEDIDAS	474. Diseño, desarrollo e implementación de un método adecuado de interlocución con el CPM para que sea el órgano a través del cual se canaliza las aportaciones de las entidades feministas y su incorporación al Plan de Estudios Anual del Instituto de las Mujeres.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	475. Creación de una línea de financiación de proyectos de investigación feminista, en el marco de la convocatoria de subvenciones a universidades del Instituto de las Mujeres.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	476. Edición y distribución de publicaciones del Programa Editorial del Instituto de las Mujeres.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	477. Visibilización e impulso de investigaciones sobre ecofeminismo y potenciar sinergias entre la igualdad de género y el ecologismo.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	478. Desarrollo de actividades en el marco del Laboratorio de Igualdad/Equality Lab, foro de deliberación y estudio científico sobre múltiples aspectos de la igualdad y fuente de generación de ideas y directrices sobre líneas políticas estratégicas, entre ellas la publicación de la Revista "IgualdadEs" con periodicidad semestral, además de una monografía específica que verse sobre estudios feministas.	MPCM	CEPC	✓	✓
	479. Promoción y divulgación de estudios e investigaciones relacionados con la igualdad en las disciplinas de las Ciencias Sociales y del Derecho Público a través de la convocatoria del premio "Clara Campoamor".	MPCM	CEPC	✓	✓

DEM.1.1.2. Promover el conocimiento feminista sobre redes, prácticas y alianzas feministas referenciales para el impulso de la participación sociopolítica de las mujeres.					
MEDIDAS	480. Formulación, diseño y realización de un estudio sobre los obstáculos que impiden una participación sociopolítica efectiva de las mujeres.	MIGD	InMujeres		✓
	481. Elaboración de una guía orientada a fortalecer los canales de participación feminista en el ámbito de la administración pública.	MIGD	InMujeres		✓
<b>DEM.1.2. REFORZAR LA PARTICIPACIÓN POLÍTICA Y SOCIAL DE LAS MUJERES, ESPECIALMENTE LA DE LAS MUJERES EN SITUACIÓN DE ESPECIAL VULNERABILIDAD.</b>		MINISTERIO RESPONSABLE	UNIDAD U ORGANISMO ADSCRITO RESPONSABLE	Año de ejecución	
DEM.1.2.1. Promover la igualdad mediante el tejido asociativo, sindical y político de las mujeres.				2022	2023
MEDIDAS	482. Puesta en marcha de una convocatoria de subvenciones dirigida a organizaciones sindicales, orientada al fortalecimiento de las acciones de igualdad de género en el ámbito sindical y por ende laboral.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	483. Continuidad del Consejo de Participación de las Personas LGTBI y del Consejo de para eliminación de la discriminación racial o étnica.	MIGD	DGLGTBI; DGITDER	✓	✓
	484. Elaboración de una Guía de metodologías para la inclusión del enfoque de género en el funcionamiento, gestión y diseño de planes de actuación, dirigida a entidades sociales, sindicales y políticas.	MIGD	InMujeres		✓
	485. Potenciación de la participación activa de las mujeres en el tejido asociativo ecologista.	MIGD	InMujeres	✓	✓
DEM.1.2.2. Fortalecer el movimiento feminista y asociativo de mujeres por la igualdad y su trabajo en red.					
MEDIDAS	486. Continuidad de la convocatoria de subvenciones dirigida a apoyar al movimiento asociativo.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	487. Continuidad de la dedicación de inmuebles propiedad del Instituto de las Mujeres al uso social por parte del movimiento feminista y asociativo de mujeres.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	488. Elaboración y difusión de un mapa del movimiento feminista y asociativo en España.	MIGD	InMujeres	✓	

DEM.1.2.3. Impulsar medidas para reducir las brechas digitales de género, especialmente en los grupos de más edad y en aquellos con dificultades específicas.

MEDIDAS	489. Realización de seminarios sobre políticas públicas orientadas a erradicar las brechas digitales de género.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	490. Actualización y fortalecimiento de los programas del INMUJERES orientados a reducir la brecha digital de género, actualmente ADA y DIANA, con objeto de articular sus objetivos y aumentar su capacidad de incidencia.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	491. Puesta en marcha de actuaciones de información y difusión en el ámbito educativo, orientadas a la ruptura de los estereotipos de género en materia de intereses, habilidades y aptitudes de las mujeres para el uso y creación tecnológica.	MEFP	Gab. SEE; UUII; Gab. SGFP; Gab. Subsecretaría	✓	✓
	492. Revisión y compendio de los programas, proyectos y actuaciones llevadas a cabo por las administraciones educativas en materia de promoción del uso y creación tecnológica desde la Educación Infantil, para detectar posibles sesgos de género e identificar áreas de mejora y acciones específicas a incluir para erradicar las brechas digitales de género.	MEFP	Gab. SEE; UUII; Gab. SGFP; Gab. Subsecretaría	✓	✓
	493. En el marco de los programas de capacitación digital de la infancia (CODI) previstos en el PRTR, desarrollo de actuaciones para reducir las brechas digitales de género desde las primeras edades.	MDSA	DGDIA	✓	✓
	494. Impulso a las competencias digitales de las mujeres a través de acciones de formación online para IA e itinerarios formativos adaptados a colectivos de mujeres de más edad y/o con dificultades específicas.	METD	SEDIA	✓	✓
<b>DEM 1.3. IMPULSAR POLÍTICAS ESPECÍFICAS DIRIGIDAS A TRANSFORMAR EL MANDATO DE LA MASCULINIDAD HEGEMÓNICA.</b>		MINISTERIO RESPONSABLE	UNIDAD U ORGANISMO ADSCRITO RESPONSABLE	Año de ejecución	
DEM.1.3.1. Apoyar la creación y fortalecimiento de redes de hombres comprometidos con la igualdad de género.				2022	2023
MEDIDAS	495. Difusión de la campaña de sensibilización sobre la corresponsabilidad en el ámbito de los cuidados.	MIGD	SEIVG	✓	✓
	496. Impulso a la participación organizada de hombres, como medio para que colaboren activamente en la puesta en marcha de proyectos e iniciativas.	MIGD	SEIVG	✓	✓

DEM.1.3.2. Impulsar actuaciones que promuevan la reflexión sobre el mandato de la masculinidad y su impacto sobre las mujeres, los hombres y la sociedad en general.

MEDIDAS	497. Inclusión en la Cátedra extraordinaria “Valores democráticos y de género”, puesta en marcha por el Instituto de las Mujeres y la Universidad Complutense de Madrid, de un programa formativo sobre los mandatos de la masculinidad hegemónica dirigido de manera prioritaria a empleados municipales y centros educativos.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	498. Desarrollo de actuaciones formativas dirigidas a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, en el marco del Programa Talentía 360 desarrollado por el Instituto de las Mujeres y la EOI.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	499. Organización de seminarios sobre los mandatos de la masculinidad hegemónica y estrategias para desmontarlos, en colaboración con investigadoras feministas y redes de asociaciones de hombres por la igualdad.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	500. Sensibilización, apoyo y fomento de actividades y programas para el ejercicio de una parentalidad positiva que favorezca el necesario cambio de actitud hacia la corresponsabilidad.	MDSA	DGDFSS	✓	✓
	501. Promoción de programas de rehabilitación de los condenados por violencia de género, en aras a cumplir la finalidad rehabilitadora de la pena y lograr la reinserción social de los penados.	MINT	SGIP	✓	✓

**Línea DEM.2. Salud, derechos sexuales y reproductivos: incorporando la igualdad de género y la voz de las mujeres en las políticas públicas sanitarias, y garantizando derechos.**

DEM.2.1. MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA Y LA SALUD DE LAS MUJERES INCORPORANDO LA PERSPECTIVA DE GÉNERO Y LA VOZ DE LAS MUJERES EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS SANITARIAS.		MINISTERIO RESPONSABLE	UNIDAD U ORGANISMO ADSCRITO RESPONSABLE	Año de ejecución	
DEM.2.1.1. Profundizar en el conocimiento de las desigualdades de género y de las condiciones sociales, laborales y ambientales que afectan a la salud de las mujeres, prestando atención a la salud mental y a las enfermedades con mayor prevalencia en las mujeres.				2022	2023
MEDIDAS	502. Elaboración de guías de salud con enfoque de género, con especial atención al área de la salud mental y de la salud sexual y reproductiva.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	503. Realización de un Estudio sobre enfermedades profesionales en sectores feminizados.	MIGD	InMujeres		✓

MEDIDAS	504. Edición de un número sobre salud y género de la Revista Monografías del Instituto de las Mujeres.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	505. Elaboración de propuestas dirigidas a minimizar el impacto de las condiciones sociales, laborales y ambientales que afectan a la salud de las mujeres.	MIGD	InMujeres		✓
	506. Creación de un Área de investigación y docencia específica en salud y género e introducción en las convocatorias de Acción Estratégica en Salud de líneas de investigación prioritarias sobre impacto en la salud de las desigualdades de género y sobre salud de las mujeres.	MCIN	ISCI III		✓
	507. Promoción de la producción de evidencia y mejor conocimiento científico disponible sobre desigualdades de género en salud, con especial énfasis en problemas de salud derivados de circunstancias fisiológicas propias de la mujer joven como la menstruación o la dismenorrea, de afecciones psicológicas relacionadas con desencadenantes sociales como la depresión, anorexia o la bulimia, así como de hábitos de consumo diferenciales.	MDSA	INJUVE	✓	
		MCSM	DGC; SGCJ; DGOJ; AESAN	✓	
	508. Realización de un estudio de la salud mental de niñas, niños y adolescentes desde una perspectiva de género.	MDSA	DGDIA	✓	
	509. Celebración de un ciclo de seminarios web divulgativos de nuevo conocimiento en relación con la salud mental y otras enfermedades de mayor prevalencia en la sociedad, con especial énfasis en las desigualdades de género en las mismas.	MSND	DGSP	✓	✓
	510. Inclusión de la perspectiva de género en los indicadores de evaluación y seguimiento de las Estrategias del SNS para enfermedades más prevalentes.	MSND	DGSP	✓	✓

**DEM.2.1.2. Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en las formaciones universitarias vinculadas con las ciencias de la salud.**

MEDIDAS	511. Impulso a la incorporación de la perspectiva de género en las formaciones universitarias a través de la participación en la Mesa de Género y Universidades.	MIGD	--		✓
	512. Colaboración del Observatorio de Salud de las mujeres con centros de formación universitarios vinculados con las ciencias de la salud para favorecer el abordaje de la salud desde la perspectiva de género para evitar desigualdades.	MSND	DGSP	✓	✓
	513. Priorización de programas de formación que incluyan conocimientos sobre perspectiva de género en las escuelas de formación del ISCI III (Escuela Nacional de Sanidad y Escuela Nacional de Medicina del Trabajo).	MCIN	ISCI III		✓



DEM.2.1.3. Potenciar la incorporación de la perspectiva de género en el diseño e intervención de las políticas sanitarias a través del Observatorio de Salud de las mujeres y promoviendo la formación del personal sociosanitario y de profesionales que atienden a los grupos de mujeres en situaciones de especial vulnerabilidad (mujeres en centros penitenciarios, etc.).

MEDIDAS	514. Refuerzo de las capacidades y competencias de las y los profesionales de la sanidad en integración de la perspectiva de género en sus áreas de actividad.	MSND	DGSP	✓	✓
	515. Creación y promoción de herramientas que permitan a las y los profesionales sanitarios compartir conocimiento sobre las desigualdades de género, los factores que afectan a la salud de las mujeres y cómo intervenir desde un enfoque de género.	MSND	DGSP	✓	
	516. Desarrollo del Diploma de especialización en salud pública y género dirigido a personal técnico tanto de salud pública como de programas asistenciales de los servicios de salud de las Consejerías de Salud de las CCAA y servicios centrales del Ministerio de Sanidad.	MSND	DGSP	✓	✓
	517. Fortalecimiento de los canales de coordinación entre el Observatorio de Salud de las Mujeres y el Instituto de las Mujeres.	MIGD	InMujeres	✓	✓
<b>DEM.2.2. GARANTIZAR LA SALUD Y EL EJERCICIO EFECTIVO DE LOS DERECHOS SEXUALES Y REPRODUCTIVOS PARA TODAS LAS MUJERES.</b>		MINIS-TERIO RESPON-SABLE	UNIDAD U ORGANISMO ADSCRITO RESPONSABLE	Año de ejecución	
DEM.2.2.1 Proponer y aprobar la reforma de la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo para garantizar el ejercicio efectivo de los derechos reconocidos y legislar contra la violencia en el ámbito sexual y reproductivo, para la eliminación de intervenciones ginecológicas y obstétricas inadecuadas o innecesarias, y contra la explotación reproductiva, todo ello a través de un proceso participativo.				2022	2023
	518. Elaboración de la propuesta de reforma de la Ley 2/2010 consolidando y ampliando los derechos sexuales y reproductivos.	MIGD	Gab.; InMujeres	✓	
<b>DEM.2.2.2. Desarrollar políticas activas de educación afectivo-sexual.</b>					
MEDIDAS	519. Puesta en marcha un protocolo de colaboración con la Fundación Cermi Mujeres que incluya actuaciones en materia de educación sexual dirigida a mujeres con discapacidad.	MIGD	InMujeres		✓
	520. Desarrollo de actividades de educación sexual en el marco del Plan de Salud Sexual y Reproductiva.	MIGD	InMujeres	✓	✓

DEM.2.2.3. Garantizar el acceso universal a los servicios de salud sexual y reproductiva, y especialmente a métodos anticonceptivos, a la anticoncepción de urgencia y a la interrupción del embarazo de todas las mujeres en el Sistema Nacional de Salud.

MEDIDAS	521. Inclusión de medidas para garantizar el acceso universal a los servicios de salud sexual y reproductiva en el marco de la reforma de la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.	MIGD	--	✓	✓
---------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------	----	---	---

DEM.2.2.4. Implementar programas de salud sexual y reproductiva en todas las etapas de la vida.

	522. Puesta en marcha de un Plan de Salud Sexual y Reproductiva que incluya acciones en materia de salud sexual, reproductiva y menstrual.	MIGD	InMujeres	✓	✓
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------	-----------	---	---

DEM.2.2.5. Asegurar a todas las mujeres tratamientos de reproducción asistida como derecho en la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud.

MEDIDAS	523. Seguimiento de la efectiva ampliación del acceso a los tratamientos de reproducción humana asistida a las mujeres sin pareja, lesbianas, bisexuales y personas con capacidad de gestar y la inclusión de este derecho en el anteproyecto de Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la igualdad de derechos de las personas LGTBI.	MIGD	--		
---------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------	----	--	--

DEM.2.2.6. Garantizar una atención prenatal, durante el parto y postnatal respetuosa con los derechos humanos y la voluntad de las mujeres.

MEDIDAS	524. Elaboración, o en su caso actualización y adecuación, de los protocolos asistenciales a la Atención al Embarazo, Parto y Nacimiento, desarrollando los nuevos sistemas de registro electrónicos y adaptándolos a la nueva visión de la Atención perinatal.	MIGD	InMujeres		✓
	525. Realización de un diagnóstico acerca de la variabilidad de la atención perinatal existente en España, reparando en el factor territorial y en el carácter público y privado, analizando la adecuación de las intervenciones practicadas a los estándares fijados por los organismos internacionales como la OMS o el propio Ministerio de Sanidad; todo con el fin de identificar las necesidades existentes en la homogeneización del sistema de atención perinatal.	MIGD	InMujeres		✓
	526. Desarrollo de un Plan de Formación dirigido a toda persona que, por razón de su profesión, interviene en la atención perinatal; la formación debe estar orientada a garantizar que la atención perinatal atienda a la voluntad de las mujeres y a la garantía de sus derechos humanos.	MIGD	InMujeres		✓

### Línea DEM.3. Deporte: promoviendo el deporte en igualdad.

DEM.3.1. PROMOVER LA PARTICIPACIÓN IGUALITARIA DE LAS MUJERES EN EL DEPORTE Y SU VISIBILIZACIÓN DESDE UN ENFOQUE INTERSECCIONAL.		MINISTERIO RESPONSABLE	UNIDAD U ORGANISMO ADSCRITO RESPONSABLE	Año de ejecución	
				2022	2023
DEM.3.1.1. Potenciar y consolidar el Observatorio de Igualdad en el deporte para el estudio de los avances en la igualdad entre mujeres y hombres y la evaluación de políticas planeadas con este fin en el ámbito del deporte.					
	527. Constitución del Observatorio de Igualdad en el Deporte, aprobación de su primer Plan estratégico de actuación y seguimiento de las medidas aprobadas en su seno.	MIGD	InMujeres	✓	✓
DEM 3.1.2. Promover actuaciones dirigidas a la generación de entornos seguros y de igualdad en el deporte.					
MEDIDAS	528. Elaboración de un manual de buenas prácticas dirigidas a combatir los discursos y las acciones sexistas, racistas y xenófobos en los eventos deportivos.	MIGD	InMujeres		✓
	529. Programación de un evento con deportistas de alto nivel y de alto rendimiento, de diferentes disciplinas deportivas, con personas de los medios de comunicación deportivos, con organizaciones deportivas, etc. con el objetivo de organizar diferentes paneles de debate sobre cómo abordar y contrarrestar los discursos de odio y la incitación al mismo.	MIGD	InMujeres		
	530. Modificación del Protocolo de Actuación para potenciar la actuación frente a la violencia sexual en el deporte y Formación en materia de violencia sexual (en CSD y FFDD).	MCUD	CSD	✓	
	531. Elaboración y aprobación de un Plan de Igualdad en el deporte.	MCUD	CSD	✓	✓
	532. Ayudas dirigidas a facilitar la conciliación de la vida deportiva y personal a mujeres deportistas con licencia federativa en vigor por maternidad, conciliación de la vida deportiva y familiar y/o formación académica reglada.	MCUD	CSD	✓	✓
	533. Ayudas para actuaciones de las Federaciones Deportivas Españolas, con el fin de promocionar, facilitar e incrementar la participación femenina en todos los ámbitos del deporte (nuevas contrataciones, formación, desplazamientos, etc.) (Ayudas programa de mujer y deporte).	MCUD	CSD	✓	✓
	534. Reconocimiento a las Federaciones Deportivas que fomenten la igualdad efectiva entre hombres y mujeres en su estructura, organización y funcionamiento a través de la convocatoria de los premios para la igualdad en el deporte.	MCUD	CSD	✓	✓
	535. Celebración del Seminario mujeres y liderazgo en el deporte como espacio de encuentro y de reflexión sobre el acceso de las mujeres a los puestos de responsabilidad de dicho ámbito.	MCUD	CSD		

	536. Formación en materia de mujeres y deporte a través de las Federaciones Deportivas Españolas.	MCUD	CSD		
DEM.3.1.3. Fomentar la concienciación de que el deporte profesional es un trabajo e impulsar la negociación de convenios colectivos que reduzcan la discriminación de las mujeres en el deporte.					
MEDIDAS	537. Actuaciones de fomento de la profesionalización de la máxima categoría femenina de fútbol.	MCUD	CSD	✓	✓
	538. Actuaciones de fomento de la profesionalización de las máximas categorías femeninas de otros deportes de equipo.	MCUD	CSD	✓	
	539. Análisis de los convenios colectivos en el deporte, dirigido a identificar las discriminaciones fundamentales que sufren las mujeres en este ámbito profesional.	MIGD	InMujeres		
	540. Elaboración de una Guía orientada a introducir la perspectiva de género en la negociación de los convenios colectivos en el deporte.	MIGD	InMujeres		
DEM.3.1.4. Promover la incorporación de la perspectiva de género interseccional en el funcionamiento y actividades de las asociaciones u organismos de deportes, contribuyendo a reducir la segregación vertical y horizontal.					
	541. Realización de un estudio diagnóstico de igualdad de género en las entidades, federaciones y organismos de deportes como paso previo a la elaboración de una guía de buenas prácticas.	MIGD	InMujeres		✓
DEM.3.1.5. Apoyar la visibilización y reconocimiento de los logros de las mujeres en el deporte tanto a nivel estatal como internacional.					
MEDIDAS	542. Desarrollo del Protocolo de colaboración entre el InMujeres y el CSD para promover deporte base, estudio del abandono temprano y otras actuaciones.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	543. Análisis del tratamiento que los medios de comunicación hacen de las mujeres en el deporte. Elaboración de un Decálogo de recomendaciones dirigidas a los medios de comunicación para acabar con la invisibilización de las mujeres en el deporte.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	544. Continuidad de la convocatoria de los Premios "Lilí Álvarez" para trabajos periodísticos sobre el deporte femenino.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	545. Realización de campañas institucionales de igualdad y deporte inclusivo.	MCUD	CSD	✓	✓
	546. Apoyo económico a la producción audiovisual para incrementar la presencia del deporte femenino y de la igualdad en el deporte en los medios audiovisuales.	MCUD	CSD		✓
	547. Estudio diagnóstico de la presencia de las mujeres en los medios de comunicación y puesta en marcha de un Plan de Acción para potenciar la presencia de las mujeres en el deporte en los medios de comunicación.	MCUD	CSD	✓	
	548. Exposición sobre deporte en igualdad y seminarios en colaboración con Museos Estatales.	MCUD	CSD; DGD		

**Línea DEM.4. Cultura y Memoria colectiva: visibilizando la creación y producción artística e intelectual de las mujeres y el movimiento feminista**

DEM. 4.1. AVANZAR EN LA SUPERACIÓN DE LAS DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL ÁMBITO DE LA CULTURA.		MINIS-TERIO RESPON-SABLE	UNIDAD U ORGANISMO ADSCRITO RESPONSABLE	Año de ejecución	
				2022	2023
DEM.4.1.1. Potenciar y consolidar el Observatorio de Género en la Cultura, profundizando en el diagnóstico sobre las desigualdades de género en este ámbito e incorporando el patrimonio cultural ausente desde una perspectiva interseccional.					
MEDIDAS	549. Realización de estudios y análisis sobre presencia de mujeres en los diferentes sectores culturales, en especial los que carecen de estudios estadísticos con información desagregada por sexos – artes visuales, y artes escénicas y musicales– y difusión de los mismos a través de internet y las redes sociales.	MCUD	Subsecretaría	✓	✓
	550. Organización de un congreso científico sobre la igualdad de género en el ámbito de la Cultura.	MCUD	Subsecretaría		
	551. Actualización de series anuales de indicadores estadísticos culturales disponibles por sexo en CULTURAbase.	MCUD	DEE	✓	✓
	552. Fortalecimiento de la coordinación de actuaciones entre el Observatorio de Género en la Cultura y el Instituto de las Mujeres.	MIGD	InMujeres	✓	✓
DEM.4.1.2. Incorporar la perspectiva de género interseccional en las políticas culturales y sus distintas manifestaciones, especialmente en los jurados de premios nacionales, comisiones de valoración de ayudas, becas y subvenciones, así como en los museos, archivos y en todo el ámbito del patrimonio cultural.					
MEDIDAS	553. En el marco del Protocolo entre el Ministerio de Cultura y Deportes y el Instituto de las Mujeres, desarrollo de proyectos, actividades o actuaciones concretas a desarrollar por convenios específicos.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	554. Composición paritaria de todos los jurados de los diferentes premios nacionales del ámbito de la cultura, así como en las comisiones de valoración de ayudas, becas y subvenciones en el ámbito de la cultura y el deporte.	MCUD	Todas los que convocan premios, ayudas, becas y subvenciones.	✓	✓
	555. Inclusión por convocatoria en la composición de los jurados de Premios Nacionales, y los premios Velázquez y Cervantes, a una persona experta en materia de igualdad designada a propuesta de un centro de investigación.	MCUD	Todas los que convocan premios.	✓	✓
	556. Fomento de la paridad en la composición de los ponentes en las actividades culturales organizadas: seminarios, cursos, congresos y jornadas.	MCUD	Todas los que organizan actividades.	✓	✓

MEDIDAS	557. Incorporación de la perspectiva de género en el análisis y seguimiento de las distintas actividades ofertadas o desarrolladas en el MNP y en el Museo Reina Sofía.	MCUD	MNP; MNCARS	✓	✓
	558. Implantación de herramientas de autodiagnóstico en igualdad para museos y centros de arte, en la colaboración con la Asociación de Mujeres en las Artes Visuales (MAV).	MCUD	Subsecretaría; DGBAPC	✓	✓
	559. Elaboración de unas recomendaciones para el impulso de la igualdad y la aplicación de la perspectiva de género en el trabajo bibliotecario.	MCUD	DGLFL	✓	

DEM.4.1.3. Promover y visibilizar activamente la creación y producción artística e intelectual de las mujeres mediante acciones positivas que favorezcan el intercambio a nivel estatal como internacional.

MEDIDAS	560. Apoyo a la promoción de la creación, producción y difusión artística e intelectual de mujeres, especialmente mujeres jóvenes, a través de subvenciones.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	561. Convocatoria del Premio Celia Amorós de Ensayo Feminista para fomentar y premiar la investigación relacionada con los estudios feministas desde cualquier disciplina académica.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	562. Firma de convenios con Ayuntamientos para montaje exposiciones/actividades culturales de mujeres y/o relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres.	MIGD	InMujeres		✓
	563. Organización del Festival “Ellas Crean” para visibilizar y promover la creación y producción artística.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	564. Puesta en marcha de exposiciones dirigidas a visibilizar el papel de la mujer y su participación en la Historia y la creación y producción artística e intelectual.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	565. Fomento de planes de lectura con presencia equilibrada de mujeres, dotación bibliográfica de obras de mujeres, identificación de autoras en los catálogos bibliográficos existentes y desarrollo de un mapa de autoras a través del Consejo de Cooperación Bibliotecaria.	MCUD	DGLFL	✓	✓
	566. Apoyo a las creadoras a través de la articulación de acciones positivas en los museos, la adquisición de obras de artistas femeninas, la programación de exposiciones temporales sobre obras de artistas femeninas y actividades de investigación y divulgación.	MCUD	DGBAPC; MNP; MNCARS	✓	✓
	567. Elaboración y desarrollo del Plan de Igualdad de Género en museos estatales: Informe de género en las colecciones, visibilización de las artistas, diseñadoras y artesanas y sus obras en el campo de las bellas artes, la antropología, las artes decorativas y el diseño a través de exposiciones temporales y actividades didácticas.	MCUD	DGBAPC	✓	✓

MEDIDAS	568. Difusión del papel de las mujeres a lo largo de los siglos, a través de: Guías de Lectura y micrositios; exposiciones de mujeres en la ciencia, la historia, la literatura, el patrimonio, la administración y del proyecto "Mujeres investigadoras en los Archivos Estatales, 1900-1970".	MCUD	DGBAPC	✓	✓
	569. Reserva de un mínimo del 35% del presupuesto a proyectos dirigidos exclusivamente por mujeres en las ayudas a producción de largometrajes y cortometrajes y garantizar su presencia en las acciones de difusión y promoción.	MCUD	ICAA	✓	✓
	570. Apoyo al Festival Internacional de Cine por Mujeres, al Festival "Mujeres de Cine" y a la sección Afirmando los derechos de las Mujeres, del Festival de Málaga, para visibilizar y promocionar el cine realizado por mujeres y la sensibilización a favor de la igualdad entre mujeres y hombres.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	571. Realización de encargos de nuevas obras a más compositoras, fomento de talleres de creación artística impartidos por mujeres e incorporación de obras dirigidas, producidas o escritas por mujeres en las programaciones de las unidades de producción artística.	MCUD	INAEM; CNDM	✓	✓
	572. Realización de actividades que pongan en valor el conocimiento de las mujeres y sus aportaciones a la cultura en fechas señaladas tales como el 8 de marzo o el Día de las Escritoras, entre otras.	MCUD	DGICPIC; DGLFL; DGBAPC; MNP; MNCARS; ICAA; BNE; INAEM	✓	✓
	573. Apoyo a proyectos presentados por directoras, creadoras, productoras y gestoras en convocatorias de artes escénicas, musicales y danza: giras y producciones teatrales, circenses, musicales y coreográficas en el extranjero, festivales de prestigio nacional internacional y en el programa IBERESCENA.	MCUD	INAEM	✓	✓
		MIGD	InMujeres	✓	✓
	574. Oferta de los Cursos online "Mujeres en la Cultura".	MIGD	InMujeres		✓
	575. Desarrollo de la Agenda cultural del Instituto de las Mujeres.	MIGD	InMujeres	✓	✓
<b>DEM.4.2. VISIBILIZAR, RECONOCER Y PRESERVAR EL TRABAJO Y LAS APORTACIONES DE LAS MUJERES Y DEL MOVIMIENTO FEMINISTA A LO LARGO DE LA HISTORIA.</b>	MINISTERIO RESPONSABLE	UNIDAD U ORGANISMO ADSCRITO RESPONSABLE	Año de ejecución		
DEM.4.2.1. Impulsar la creación de una Biblioteca y archivo documental feminista.			2022	2023	
576. Desarrollo del Plan de actuación, recuperación y puesta en valor de los archivos del movimiento feminista en España, en colaboración con el Ministerio de Cultura y Deportes.	MIGD	InMujeres	✓	✓	

	577. Fijación de una nueva ubicación para la Biblioteca de Mujeres.	MIGD	InMujeres	✓	✓
DEM.4.2.2. Impulsar el reconocimiento de la lucha de las mujeres por la democracia, así como la violencia específica sufrida por el hecho de ser mujeres, especialmente durante la Guerra de España, la Dictadura franquista y la Transición democrática.					
MEDIDAS	578. Desarrollo del proyecto participativo para la recuperación de la memoria histórica.	MIGD	InMujeres		✓
	579. Elaboración de un estudio prospectivo sobre los archivos, documentos y memoria de las personas LGTBI, con especial atención a la recuperación de la Memoria de las mujeres LTBI y su trabajo en el movimiento feminista, así como a la represión que sufrieron durante el franquismo.	MIGD	DGLGTBI	✓	

**Línea DEM.5. Coeducación: mejorando el sistema educativo y su contribución a la igualdad entre mujeres y hombres.**

DEM.5.1. AVANZAR EN LA IMPLANTACIÓN DE UN MODELO COEDUCATIVO EN EL SISTEMA EDUCATIVO IMPIDIENDO LA SEGREGACIÓN EDUCATIVA POR SEXO Y ESTABLECIENDO ESPACIOS DE COOPERACIÓN INTERINSTITUCIONAL.		MINISTERIO RESPONSABLE	UNIDAD U ORGANISMO ADSCRITO RESPONSABLE	Año de ejecución	
				2022	2023
DEM.5.1.1. Impulsar el desarrollo y cumplimiento de las medidas legislativas contra la segregación escolar por sexo, origen étnico, necesidades especiales de educación u otros factores en el sistema educativo.					
MEDIDAS	580. Puesta en marcha de programas de cooperación territorial cuyo objetivo se centre en la lucha contra la segregación escolar ya sea por sexo, origen étnico, necesidades educativas u otros factores y su correspondiente seguimiento en la Comisión General de Educación.	MEFP	SEE	✓	✓
DEM.5.1.2. Diagnosticar el estado de la coeducación en el sistema educativo español desde una perspectiva de género interseccional.					
MEDIDAS	581. Actualización del estudio diagnóstico Coeducación en España.	MIGD	InMujeres	✓	
	582. Coordinación, impulso y dotación de contenido al Grupo de trabajo de Igualdad, creado en 2018 en el seno de la Comisión General de Educación con el objetivo de elaborar el diagnóstico del sistema educativo desde una perspectiva de género y a través de la cooperación territorial.	MEFP	Gab. SEE; UUII	✓	✓



MEDIDAS	583. Elaboración de estudios e informes que contribuyan al mejor conocimiento del estado de la coeducación en el sistema educativo español, como base para el diseño de políticas educativas más eficaces en la lucha contra las desigualdades entre mujeres y hombres.	MEFP	GSEE	✓	✓
	584. Reconocimiento y visibilización de las buenas prácticas de los centros españoles que impartan enseñanzas no universitarias desarrollando proyectos educativos que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.	MEFP	Gab. SEE; UUUI; Gab. SGFP; Gab. Subsecretaría	✓	✓

DEM.5.1.3. Apoyar la elaboración de planes coeducativos en el sistema educativo español, la elaboración de materiales didácticos y la creación de redes, y espacios de encuentro con el propósito de compartir e intercambiar conocimientos, proyectos innovadores, recursos y materiales coeducativos.

MEDIDAS	585. Impulso del plan de trabajo de la Red de Intercambia, red de cooperación territorial e intersectorial creada con el objetivo de compartir conocimientos, proyectos, recursos y materiales coeducativos, integrada por las Administraciones educativas y los Organismos de igualdad del Estado.	MEFP	Gab. SEE; UUUI	✓	
		MIGD	InMujeres		
	586. Fomento de la aplicación del principio de coeducación en todas las etapas y centros mediante la creación de premios dirigidos a los centros educativos, el asesoramiento para la elaboración de planes de igualdad en las escuelas, talleres al alumnado, formación al profesorado, elaboración de materiales didácticas, etc.	MEFP	Gab. SEE; UUUI, Gab. SGFP; Gab. Subsecretaría	✓	✓
		MIGD	InMujeres	✓	✓
	587. Creación de unos premios nacionales sobre coeducación "Aulas por la Igualdad" con varias categorías en las que puedan participar centros de primaria, secundaria, bachillerato y FP.	MEFP	Gab. SEE; UUUI, Gab. SGFP; Gab. Subsecretaría	✓	✓
	588. Impulso de grupos de trabajo de colaboración institucional entre las diferentes administraciones educativas del Estado para impulsar proyectos transversales de cooperación en materia de igualdad y coeducación.	MEFP	Gab. SEE; UUUI, Gab. SGFP; Gab. Subsecretaría	✓	✓
	589. Consolidación de redes, foros y espacios de encuentro con el propósito de compartir e intercambiar conocimientos, proyectos innovadores, recursos y materiales didácticos que promueven la coeducación.	MEFP	UUUI	✓	✓
	590. Fomento de la inclusión de la igualdad y la coeducación en los planes de formación destinados a centros de Ceuta y Melilla.	MEFP	GSEE-UUUI	✓	✓
591. Participación en Aula-Semana de la Educación en IFEMA, Madrid.	MIGD	InMujeres	✓	✓	

DEM.5.1.4. Incorporación de mujeres por su aportación histórica, científica, cultural, etc., en los planes de estudio.

MEDIDAS	592. Desarrollo de los contenidos sobre la contribución social e histórica de las mujeres y el feminismo de los "Programa Plurales: Coeducación en las Aulas".	MIGD	InMujeres	✓	✓
	593. Diseño y producción de material didáctico sobre mujeres referentes para uso en las aulas.	MIGD	InMujeres		✓
	594. Incorporación de referentes femeninos en ámbitos científico-tecnológicos dentro del plan de trabajo de la Alianza STEAM.	MEFP	SEE; SGFP	✓	✓
	595. Incorporación de referentes femeninos en las distintas áreas, materias y disciplinas en los Reales Decretos de enseñanzas mínimas de Educación Infantil, Educación Primaria, Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato.	MEFP	SEE; DGECT	✓	✓

DEM.5.1.5. Incorporar en los currículos de las diferentes etapas educativas la educación afectivo sexual y la promoción del respeto a la diversidad familiar, de género y sexual desde un enfoque de derechos y la contribución social e histórica de las mujeres y el feminismo.

MEDIDAS	596. Inclusión de contenidos relativos a la educación afectivo-sexual y la promoción del respeto a la diversidad familiar, de género y sexual desde un enfoque de derechos y la contribución social e histórica de las mujeres y el feminismo, en los currículos de las diferentes etapas educativas.	MEFP	SEE	✓	✓
	597. Desarrollo de los contenidos relativos a la educación afectivo sexual y la promoción del respeto a la diversidad familiar, de género y sexual de los "Programa Plurales: Coeducación en las Aulas".	MIGD	InMujeres	✓	✓
	598. Elaboración de un protocolo de colaboración con el INJUVE orientado a garantizar la educación sexual y otras actuaciones de fortalecimiento del enfoque de género y feminista en las organizaciones juveniles.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	599. Celebración de la Jornadas "Abrazar la diversidad; una responsabilidad educativa. Jornadas formativas para combatir el acoso escolar homofóbico y transfóbico".	MIGD	DGLGTBI	✓	✓

DEM.5.1.6. Integrar la perspectiva de género e interseccional a las políticas de reducción del abandono, el fracaso y el absentismo escolar dirigidas a las niñas y mujeres jóvenes.

	600. Integración de la perspectiva de género en los programas de cooperación territorial dirigidos a prevenir la reducción del abandono, el fracaso y el absentismo escolar.	MEFP	DGECT; DGPGE	✓	✓
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------	--------------	---	---

DEM.5.2. IMPULSAR UNA EDUCACIÓN SUPERIOR SIN BRECHAS DE GÉNERO Y QUE INCORPORA EL ENFOQUE DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.		MINIS-TERIO RESPON-SABLE	UNIDAD U ORGANISMO ADSCRITO RESPONSABLE	Año de ejecución	
				2022	2023
DEM.5.2.1. Impulsar la presencia de las mujeres en las áreas de conocimiento en las que están infrarrepresentadas, especialmente en las disciplinas STEM.					
MEDIDAS	601. Capacitación de profesorado en género y TIC.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	602. Apoyo y divulgación de proyectos de colaboración que promuevan la elección entre las niñas y las jóvenes de itinerarios formativos científicos y tecnológicos.	MCIN	SGINN; UMyC; UUII	✓	✓
		METD	SEDIA		
	603. Fomento, participación y apoyo a medidas e iniciativas para visibilizar la contribución de investigadoras e innovadoras a la I+D+i, la tecnología y la transformación digital y con ello, el fomento de vocaciones en profesiones científico-tecnológicas, especialmente en ámbito STEM (p.e. plataforma científica e innovadoras).	MCIN	UMyC; SGINN; SGINV; CIEMAT; ISCIII; IAC	✓	✓
		METD	SEDIA	✓	✓
	604. Potenciación de redes de estudiantes, investigadoras y profesionales en los ámbitos de igualdad y STEM que sirvan de apoyo e incluyan actuaciones de mentoring y coaching, especialmente a través del OMCI.	MCIN	UMyC; UUII; CSIC	✓	✓
	605. Afianzamiento e impulso del trabajo del Observatorio 'Mujeres, Ciencia e Innovación' para la Igualdad de Género (OMCI) a través del cumplimiento de su programa de trabajo.	MCIN	UMyC; UUII	✓	✓
	606. Desarrollo de exposiciones y actividades educativas, científicas y/o culturales que visibilicen referentes femeninos en el ámbito de la ciencia y la innovación.	MCIN	CSIC; IAC	✓	✓
		MUNI	COLESP	✓	✓
	607. "Mejora y difusión de la herramienta de orientación universitaria QEDU para mejorar el atractivo de las disciplinas STEM a las mujeres que lo consulten.	MUNI	SGU	✓	✓
608. Publicación de los nombramientos de cargos directivos y de responsabilidad del CIEMAT cuando sean mujeres en el portal de igualdad en la sección noticias y visibilización del trabajo de las investigadoras del organismo mediante la realización de jornadas, charlas, mesas redondas, campañas específicas de divulgación en la web del organismo, así como folletos divulgativos, exposiciones y publicaciones.	MCIN	CIEMAT	✓	✓	

DEM.5.2.2. Promover el reconocimiento específico de los Estudios Feministas y de Género, desde una visión inclusiva e intercultural, y su consideración transversal en el resto de las áreas de conocimiento.

MEDIDAS	609. Colaboración con la Plataforma EUFEM para la promoción del reconocimiento de los Estudios Feministas y de Género.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	610. Fomento de la interculturalidad a través de un ciclo de seminarios orientado a visibilizar los Estudios Feministas y de Género desde una perspectiva étnica racial.	MIGD	DGITDER	✓	✓
	611. Promoción de la creación de un área de conocimiento específica de Estudios Feministas y de Género en las convocatorias de proyectos de la Agencia Estatal de Investigación, así como su consideración transversal en el resto de áreas de conocimiento.	MCIN	AEI	✓	✓
	612. Apoyo a proyectos de investigación sobre Estudios Feministas, sobre mujeres y género, así como otras temáticas que incluyan una dimensión de género a través de la divulgación.	MCIN	CSIC	✓	✓
	613. Impulso de la inclusión de la dimensión de género en los contenidos de la investigación en los centros de investigación y para todas las áreas a través de asesoramiento, material didáctico y formación, especialmente al personal investigador de centros de investigación y personal evaluador de centros de financiación.	MCIN	CSIC; AEI	✓	✓
	614. Priorización de estudios e investigaciones que introduzcan la perspectiva de género en sus análisis en las convocatorias de investigación.	MCIN	ISCIII	✓	✓
	615. Participación y fomento de redes de investigación en materia de género y colonialidad especialmente con países de América Latina.	MIGD	InMujeres		✓

DEM.5.2.3. Impulsar la integración del enfoque de género y la epistemología feminista en las universidades y centros de investigación.

MEDIDAS	616. Fomento de las actividades de las Unidades de Igualdad de las Universidades que tengan por finalidad el impulso y el desarrollo del principio de igualdad de oportunidades de las mujeres en el ámbito universitario, a través de medidas específicas como la convocatoria anual de subvenciones del Instituto de las Mujeres.	MEFP	SEE	✓	✓
	617. Impulso a la visibilización y reconocimiento de los trabajos académicos que integran el enfoque de género mediante reconocimientos y su difusión.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	618. Creación de un distintivo de igualdad de género para centros de investigación de Organismos Públicos de Investigación, Universidades y otras entidades, según corresponda.	MEFP	DGECT; DGPGE	✓	✓

MEDIDAS	619. Obligación de incluir informes de impacto de género en la elaboración de los presupuestos de todas las universidades del SUE.	MUNI	Gab. Ministro		✓
	620. Inclusión como nuevo requisito para la creación y reconocimiento de las universidades el contar con un plan de igualdad de género en política universitaria y RRHH, así como un protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo y un registro retributivo del conjunto del personal contratado y funcionario, con el objetivo de identificar y combatir la brecha salarial.	MUNI	Gab. Ministro	✓	✓
	621. Impulso, a través de la Conferencia General de Política Universitaria, a la coordinación y seguimiento de los informes sobre la aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres en la universidad, así como los informes sobre los avances de las políticas antidiscriminación aplicadas en todos los ámbitos del sistema universitario.	MUNI	Gab. Ministro	✓	✓
	622. Promoción de proyectos científicos con perspectiva de género, la paridad en los equipos de investigación y el aumento de mujeres como investigadoras principales.	MUNI	Gab. Ministro		✓
	623. Fomento a la participación y la igualdad en la investigación e innovación a través de foros, seminarios y divulgación.	MCIN	CSIC; AEI	✓	✓
		MUNI	SEPIE; COLESP	✓	✓
	624. Refuerzo de la incorporación del enfoque de género en el currículo de los másteres y Títulos Propios de la UIMP.	MUNI	UIMP	✓	✓
	625. Diseño y puesta en marcha de una metodología específica para el seguimiento y evaluación del impacto de las políticas y medidas implementadas en materia de igualdad en la programación académica de la UIMP.	MUNI	UIMP	✓	✓
	626. Revisión de los criterios de acreditación para garantizar la promoción del acceso en condiciones de igualdad a las diferentes figuras de profesorado universitario.	MUNI	ANECA	✓	✓
	627. Promoción y realización de estudios sobre trayectorias académicas con perspectiva de género.	MUNI	ANECA	✓	
	628. Desarrollo Mención Internacional de Calidad en igualdad.	MUNI	ANECA		✓
	629. Impulso a la creación de un distintivo de igualdad para la UIMP.	MUNI	UIMP	✓	✓

**Línea DEM.6. Ciudadanía, mujeres de grupos étnicos y LGBTI: garantizando avances en el ejercicio efectivo de los derechos de todas las mujeres.**

DEM.6.1. AVANZAR HACIA LA IGUALDAD REAL Y EFECTIVA DE LAS MUJERES LGBTI.		MINIS-TERIO RESPON-SABLE	UNIDAD U ORGANISMO ADSCRITO RESPONSABLE	Año de ejecución	
				2022	2023
DEM.6.1.1 Aprobar el Anteproyecto de Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la igualdad de derechos de las personas LGBTI.					
	630. Impulso al anteproyecto de Ley para la Igualdad Real y Efectiva de las Personas Trans y para la garantía de derechos de las personas LGBTI.	MIGD	DGLGTBI	✓	
DEM.6.1.2 Impulsar la aprobación de una Estrategia estatal para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGBTI y de una Estrategia Estatal para la inclusión social de las personas trans que incorpore la perspectiva de género.					
MEDIDAS	631. Diseño e implementación de una Estrategia Estatal para la Igualdad de Trato y no Discriminación de las Personas LGBTI.	MIGD	DGLGTBI	✓	✓
	632. Diseño e implementación de una Estrategia Estatal para la Inclusión sociolaboral de las Personas Trans.	MIGD	DGLGTBI	✓	✓
DEM.6.1.3 Impulsar análisis y estudios desde el enfoque de género que visibilicen las condiciones de vida y las discriminaciones a las que se enfrentan las mujeres LGBTI, y especialmente las mujeres trans, proponiendo intervenciones públicas que las superen.					
MEDIDAS	633. Publicación y difusión de un Estudio exploratorio sobre la inserción laboral de las personas trans, con especial incidencia en las mujeres trans.	MIGD	DGLGTBI	✓	
	634. Elaboración de un Estudio sobre mayores LGBTI, con especial incidencia en la situación de vulnerabilidad que sufren las mujeres LGBTI.	MIGD	DGLGTBI		✓
	635. Elaboración de un Estudio sobre jóvenes LGBTI, con especial atención a la perspectiva de género.	MIGD	DGLGTBI		✓
	636. Elaboración de un Estudio sobre personas LGBTI con discapacidad, con especial atención a la situación de especial vulnerabilidad de las mujeres LGBTI.	MIGD	DGLGTBI		✓

DEM.6.2. CONOCER Y MEJORAR LAS CONDICIONES EN LAS QUE VIVEN LAS MUJERES DE GRUPOS ÉTNICOS Y EN LOS COLECTIVOS EN SITUACIÓN DE EMERGENCIA SOCIAL.		MINISTERIO RESPONSABLE	UNIDAD U ORGANISMO ADSCRITO RESPONSABLE	Año de ejecución	
				2022	2023
DEM.6.2.1. Impulsar un anteproyecto de ley contra el racismo, la discriminación racial y formas conexas de intolerancia, desde un enfoque interseccional y teniendo en cuenta las particularidades de las mujeres que sufren con más asiduidad la discriminación racial.					
	637. Elaboración de un anteproyecto de Ley contra el racismo, la discriminación racial y formas conexas de intolerancia que sufren algunos colectivos de mujeres.	MIGD	DGITDER	✓	
DEM.6.2.2. Promover estudios que visibilicen las condiciones de vida y las discriminaciones a las que se enfrentan las mujeres de los diversos grupos étnicos.					
MEDIDAS	638. Elaboración de un estudio sobre discriminación racial en el ámbito del empleo, que aborde en profundidad esta temática, desde una perspectiva de género y enfoque interseccional.	MIGD	DGITDER		
	639. Desarrollo de un estudio que permita analizar la discriminación interseccional que sufren las mujeres africanas y afrodescendientes en España, profundizando en sus identidades y memorias colectivas.	MIGD	DGITDER		
	640. Aproximación al estudio del impacto en mujeres y niñas de la intersección de género, islamofobia y formas conexas de racismo y estigmatización social.	MIGD	InMujeres		✓
	641. Aproximación al estudio del impacto en mujeres y niñas de la intersección de género, formas diversas de racismo y estigmatización social en mujeres latinoamericanas.	MIGD	InMujeres		✓
DEM.6.2.3. Analizar la viabilidad de incluir variables vinculadas con la diversidad étnico racial, abriendo el debate sobre la conveniencia de introducir una pregunta sobre origen étnico en las estadísticas, informes y estudios que se elaboran en España.					
MEDIDAS	642. Apertura del debate en el marco de diferentes organismos, instituciones, sectores de la sociedad civil, etc. sobre la conveniencia de introducir una pregunta sobre origen étnico en las estadísticas, estudios y encuestas en España, con el objetivo de obtener estadísticas desagregadas para la formulación de políticas públicas, orientadas a eliminar la discriminación racial y facilitar la inclusión de los colectivos que sufren con más asiduidad como víctimas, la discriminación racial.	MIGD	DGITDER	✓	

DEM.6.2.4. Diseñar y poner en marcha intervenciones para mejorar las condiciones de vida de las mujeres de grupos étnicos y en los colectivos de mayor emergencia social.

MEDIDAS	643. Fortalecimiento de los recursos materiales y personales con los que cuenta el servicio asistencia y orientación a víctimas de discriminación racial o étnica del Servicio del Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica.	MIGD	DGITDER	✓	✓
	644. Garantizar la formación en perspectiva de género desde una óptica interseccional de las personas que forman parte de los centros de asistencia y orientación a víctimas de discriminación racial o étnica.	MIGD	DGITDER	✓	✓
<b>DEM.6.3. IMPULSAR LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA INFANCIA Y LA JUVENTUD, Y LA PARTICIPACIÓN DE LAS NIÑAS Y MUJERES JÓVENES EN TODAS LAS ÁREAS DE LA VIDA SOCIAL.</b>		MINISTERIO RESPONSABLE	UNIDAD U ORGANISMO ADSCRITO RESPONSABLE	Año de ejecución	
DEM.6.3.1. Impulsar la puesta en marcha de medidas específicas para la autonomía de las mujeres jóvenes.				2022	2023
MEDIDAS	645. Diseño de programas y acciones dirigidas específicamente a fomentar la participación y capacidad de incidencia de las mujeres jóvenes en la sociedad con objeto de recoger y facilitar la difusión de sus ideas y expresiones tanto artísticas como sociales.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	646. Creación de instrumentos de apoyo al estudio y empleo para mujeres jóvenes con responsabilidades familiares, en el marco del Plan Garantía Juvenil Plus 2021-2027 de trabajo digno para las personas jóvenes.	MTES	SEPE		
	647. Puesta en marcha de programas de apoyo específico a las mujeres jóvenes en el medio rural que incluyan acciones formativas que fomenten fórmulas de trabajo autónomo y emprendimiento en dicho entorno, así como medidas para mejorar la conciliación y fomentar la corresponsabilidad, en el marco del Plan Garantía Juvenil Plus 2021-2027.	MTES	SEPE		
	648. Celebración de un Convenio con InJuve para la promoción de la participación igualitaria de las mujeres jóvenes en sus espacios sociales.	MIGD	InMujeres		
MDSA		INJUVE			
DEM.6.3.2. Fortalecer la incorporación del enfoque de género en las políticas de participación infantil y juvenil.					
	649. Generación de un marco de diálogo social joven con el objetivo de hacer llegar las necesidades y demandas de las mujeres jóvenes a través de los entes locales hasta la AGE, con el propósito de orientar las futuras políticas públicas.	MIGD	InMujeres	✓	✓



MEDIDAS	650. Cambio en la denominación y en la misión del actual Observatorio de la Juventud, pasando a llamarse Observatorio de Juventud y la Mujer Joven.	MDSA	INJUVE	✓	✓
	651. Puesta en marcha e impulso del Consejo Estatal de Participación de la Infancia y de la Adolescencia, órgano permanente y estable de consulta, representación y de participación de las niñas, niños y adolescentes adscrito al Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, y en cuyo funcionamiento se integra la perspectiva de género.	MDSA	DGDIA	✓	✓
<b>DEM.6.4. AVANZAR EN LA IGUALDAD Y LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA DE LAS MUJERES CON DISCAPACIDAD.</b>		MINIS-TERIO RESPON-SABLE	UNIDAD U ORGANISMO ADSCRITO RESPONSABLE	Año de ejecución	
DEM.6.4.1. Impulsar la puesta en marcha de medidas específicas para la autonomía de las mujeres con mujeres con discapacidad.				2022	2023
	652. Diseño de proyectos de accesibilidad universal que incorporen las demandas y necesidades de las mujeres y niñas con discapacidad para posicionarlas en igualdad con el resto de la ciudadanía.	MDSA	DGDPD; RPD	✓	✓
DEM.6.4.2. Promover la participación y representación social de las mujeres con mujeres con discapacidad.					
MEDIDAS	653. Colaboración con CERMI Mujeres para “la promoción de la accesibilidad en la formación en materia de derechos humanos, género y discapacidad y la celebración de seminarios-web sobre accesibilidad en clave de género y fomento y articulación de la participación de niñas y niños con discapacidad” a través de la firma de un convenio.	MDSA	RPD	✓	✓
	<b>DEM.6.5. CONTRIBUIR A LA IGUALDAD DE GÉNERO EN EL MEDIO RURAL, IMPULSANDO LA PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN ESTOS ENTORNOS.</b>		MINIS-TERIO RESPON-SABLE	UNIDAD U ORGANISMO ADSCRITO RESPONSABLE	Año de ejecución
DEM.6.5.1. Poner en marcha una estrategia global, en colaboración con las diferentes Administraciones Públicas, para avanzar en igualdad efectiva entre mujeres y hombres en los ámbitos rurales y zonas deprimidas demográficamente.		2022			2023
MEDIDAS	654. Sistematización de las acciones realizadas para el impulso de la elaboración de una estrategia global, en colaboración con las diferentes Administraciones Públicas, para avanzar en igualdad efectiva entre mujeres y hombres en los ámbitos rurales y zonas deprimidas demográficamente.	MIGD	InMujeres	✓	✓

MEDIDAS	655. Implementación del nuevo programa CERES y REA para la capacitación de profesionales en el entorno rural.	MIGD	InMujeres		✓
	656. Desarrollo de los convenios “Mujer y territorio”, cofinanciados entre los tres niveles de Administración.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	657. Desarrollo de actuaciones derivadas de los protocolos generales de colaboración entre el Instituto de las Mujeres y el MTED, y entre el Instituto de las Mujeres y el Instituto para la Transición Justa.	MIGD	InMujeres	✓	✓
		MTED	Gab. Técnico Subsecretaría; ITJ	✓	✓
	658. Intensificación de las medidas de acción positiva en las ayudas concedidas, incrementando las ayudas cuando se trate de mujeres o de una explotación de Titularidad Compartida y realizando el cálculo a nivel individual.	MAPA	FEGA		✓
	659. Creación y puesta en marcha de un grupo/foro de trabajo de igualdad de género, que tenga carácter permanente para estudio, propuesta y seguimiento de medidas transversales y específicas en esta materia, y orientado a asegurar que los objetivos y medidas que formen parte de la nueva estrategia global para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en los ámbitos rurales y zonas deprimidas demográficamente, se alinean con los distintos ejes de la Estrategia Nacional frente al Reto Demográfico y con los del Plan de 130 medidas frente al Reto Demográfico, así como con la Resolución de la Asamblea General de Naciones Unidas sobre la mejora de la situación de la mujer y la niña en las zonas rurales (A/RES/72/148) adoptada el 19 diciembre 2017, y con las Conclusiones convenidas por la Comisión para la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW, 2018) sobre Desafíos y oportunidades en el logro de la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas rurales.	MTED	DGPD	✓	✓
	660. Elaboración y difusión de un diagnóstico de la situación de las mujeres y niñas de ámbitos rurales.	MTED	DGPD		✓
	661. Inclusión de la perspectiva de género en la concesión de subvenciones al fomento del asociacionismo en el sector pesquero y acuícola.	MAPA	DGOPA	✓	✓
	662. Seguimiento de las líneas estratégicas de Igualdad en el sector pesquero y acuícola, visibilización del trabajo femenino y desarrollo de actuaciones de comunicación e información que aproximen a las mujeres jóvenes a profesiones en este ámbito.	MAPA	DGOPA	✓	✓

**Línea DEM.7. Medios de comunicación: visibilizando los logros, aportaciones y una imagen no estereotipada de las mujeres y el feminismo.**

DEM.7.1. PROMOVER LA TRANSMISIÓN DE UNA IMAGEN IGUALITARIA, PLURAL Y NO ESTEREOTIPADA DE MUJERES Y HOMBRES Y DE LOS LOGROS Y LAS APORTACIONES DE LAS MUJERES Y DEL FEMINISMO EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN DE TITULARIDAD PÚBLICA Y PRIVADA.		MINISTERIO RESPONSABLE	UNIDAD U ORGANISMO ADSCRITO RESPONSABLE	Año de ejecución	
				2022	2023
DEM.7.1.1. Impulsar la acción del Observatorio de la Imagen de las mujeres y establecer mecanismos de participación y cooperación con profesionales de los distintos sectores de la comunicación.					
MEDIDAS	663. Realización de un análisis del trabajo del OIM desde sus inicios, valorando sus resultados y el impacto de los mismos, y que proveerá de un sistema de indicadores que permita identificar los aspectos que necesita fortalecer el OIM, generando un mapa de procesos estratégicos, operativos y de soporte; todo con el fin de mejorar su capacidad de actuación.	MIGD	InMujeres	✓	
	664. Perfeccionamiento del funcionamiento del OIM en la recogida de información, en el análisis de los contenidos y en la difusión a la ciudadanía de actividades realizadas.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	665. Impulso de las actividades de sensibilización, formación y asesoramiento sobre el tratamiento no sexista de la imagen de las mujeres.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	666. Promoción de mecanismos de colaboración con observatorios de publicidad no sexista de ámbito territorial con ánimo de realizar actividades conjuntas y coordinadas, dirigidas a difundir y fomentar una imagen equilibrada y no estereotipada de las mujeres siguiendo una misma línea y en todo el territorio.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	667. Establecimiento de mecanismos de cooperación entre el Observatorio de la Imagen de las Mujeres y los medios de comunicación, agencias de publicidad, anunciantes y profesionales de periodismo y la publicidad en general.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	668. Desarrollo y difusión, a través de campañas, de una aplicación para dispositivos móviles que facilite la colaboración ciudadana, permitiendo la presentación de sus quejas sobre contenidos publicitarios o de los medios de comunicación que consideren sexistas o que estiman incluyen imágenes estereotipadas de las mujeres, como complemento al existente actualmente.	MIGD	InMujeres		✓

DEM.7.1.2. Impulsar un periodismo con enfoque de género, dotando de herramientas para erradicar sesgos sexistas, y reconociendo a profesionales y medios de comunicación referentes en materia de igualdad.

MEDIDAS	669. Elaboración de un protocolo de tratamiento no discriminatorio de las mujeres en los medios de comunicación que sea una guía oportuna, interseccional, ilustrada, fácil de leer y una fuente de materiales para los periodistas.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	670. Elaboración de un estudio diagnóstico y propuestas de mejora para el tratamiento informativo de la violencia de género en los medios de comunicación.	MIGD	InMujeres		✓
	671. Fomento de la firma de un convenio entre el OIM y los centros de educación, universitaria o no, y de formación profesional, con el objetivo de formar a estudiantes y profesionales de comunicación para la identificación del tratamiento sexista de la imagen de las mujeres y erradicar la transmisión de actitudes y comportamientos sexistas.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	672. Establecimiento de un premio anual para medios de comunicación y publicidad comprometidos con los valores de la igualdad y la diversidad.	MIGD	InMujeres		✓
	673. Convenio con RTVE y EFE, como medios de titularidad pública, para impulsar la igualdad entre mujeres y hombres en su estructura, funcionamiento y sus contenidos.	MIGD	InMujeres	✓	✓
	674. Creación de un curso online específico para comunicación para su integración en la Escuela Virtual de Igualdad.	MIGD	InMujeres		✓
	BIS. Campañas de sensibilización y comunicación para la igualdad y contra la violencia de género.	MAUC	--	✓	✓

DEM.7.1.3. Promover el acceso de las mujeres a los cargos de toma de decisiones en los medios y gabinetes de comunicación y su visibilización.

MEDIDAS	675. Impulso del compromiso de los grupos empresariales de comunicación, para que se adhieran a proyectos de liderazgo femenino, promoción de mujeres a puestos de responsabilidad y decisión y de retención del talento.	MIGD	InMujeres		✓
	676. Apoyo a iniciativas que impulsen medios de comunicación creados o dirigidos por mujeres que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres.	MIGD	InMujeres		✓

## 2. MAPA DE INDICADORES DEL PLAN

El Plan Estratégico lleva asociada una batería de indicadores que permite dar cuenta de su realización, y de los resultados e impacto de su puesta en marcha.

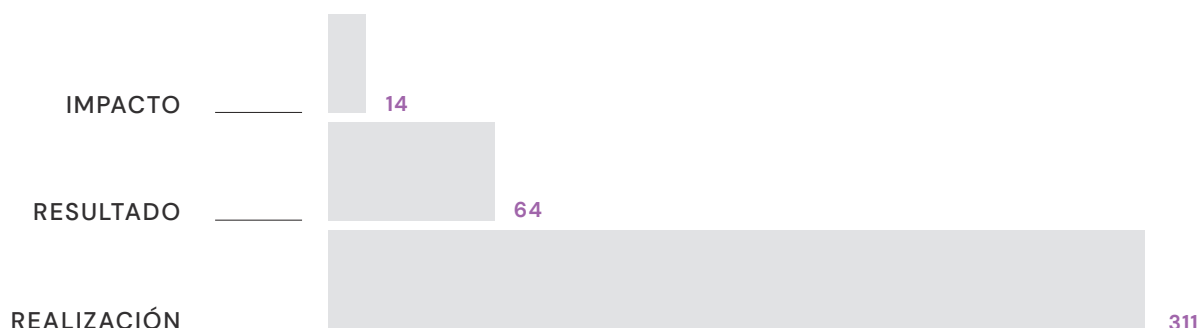
En coherencia con los niveles de planificación que se contemplan en el propio Plan, se consideran también tres **niveles** o tipos de indicadores. La siguiente imagen resume gráficamente la lógica general del sistema de seguimiento y evaluación propuesto, que se explica detalladamente a continuación.



1. En el nivel **estratégico** de la planificación, se contemplan una serie de **INDICADORES DE IMPACTO**, que permiten dar cuenta de los cambios que han tenido lugar respecto a las principales desigualdades entre mujeres y hombres detectadas, y a las que el Plan da respuesta a través de cada uno de los objetivos estratégicos definidos. Asociados a estos objetivos estratégicos, se han definido un total de 14 indicadores para dar cuenta del impacto del Plan.
2. Al nivel **específico**, le corresponden los **INDICADORES DE RESULTADO**, que aportan información sobre el cumplimiento de los objetivos específicos que se han contemplado en el Plan. En total, el sistema contempla la medición y el análisis de un total de 64 indicadores de resultado.
3. En el último nivel de planificación, el **operativo**, los **INDICADORES DE REALIZACIÓN** permiten dar cuenta de los logros operativos alcanzados en el periodo de implementación del Plan. El sistema de seguimiento contempla, así al menos un indicador de realización para cada uno de los objetivos operativos definidos, hasta un total de 312 indicadores de este tipo.

Globalmente contemplado, se trata de un sistema muy exhaustivo que contempla la recogida de información y el análisis y valoración de un total de 387 indicadores, como sintetiza el gráfico siguiente:

#### NÚMERO DE INDICADORES



Además de estos tres tipos de indicadores ligados a los tres niveles de planificación, con objeto de disponer de información precisa sobre la ejecución de las **medidas** del plan, se incluyen los **INDICADORES DE SEGUIMIENTO A LA IMPLEMENTACIÓN DE LAS MEDIDAS**. En este punto, el sistema contempla una serie de indicadores comunes a todas las medidas incluidas en la primera parte de este Anexo, para las que se recogerá un tipo de información homogénea, en concreto:

1. Grado de ejecución (total-parcial-nula) de la medida.
2. Personas/entidades beneficiarias:
  - » En caso de que sean personas: número y perfil (sexo y otras variables relevantes para definir a los grupos de beneficiarias) de las personas beneficiarias.
  - » Si la medida tiene como destinatarias directas a entidades y no tanto a personas: número y características más relevantes de las entidades beneficiarias.
3. Tipo y cantidad de recursos (humanos, económicos, otros) invertidos en la ejecución.

A continuación, se especifican los indicadores establecidos en cada uno de los niveles de intervención contemplados: estratégico, específico y operativo.

## 2.1. Nivel estratégico: indicadores de impacto.

OBJETIVO ESTRATÉGICO	INDICADORES DE IMPACTO
<p>1. Avanzar hacia un modelo de gobierno más inclusivo y democrático, asegurando la presencia y la voz de las mujeres y garantizando que las políticas públicas no reproduzcan las desigualdades entre mujeres y hombres.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Incremento en el % medio de integración de la igualdad de género en los procedimientos de gestión de las políticas públicas.</li> <li>» Incremento del personal empleado público capacitado para integrar el enfoque de la igualdad de género en su área de actividad.</li> <li>» Incremento en el número de unidades y estructuras de coordinación y colaboración para la igualdad creadas.</li> <li>» Incremento de la proporción de espacios de participación y consulta de la AGE que incorporan contenidos de trabajo, funciones, criterios de composición, etc. relacionados con la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.</li> </ul>
<p>2. Garantizar la igualdad en el acceso a los recursos, luchando contra la feminización de la pobreza y la precariedad, y transitando hacia una economía para la vida que priorice los cuidados a lo largo del ciclo vital de las personas y la sostenibilidad ecológica y social.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Incremento medio de las tasas de actividad, empleo y emprendimiento de las mujeres.</li> <li>» Decremento medio de las brechas de género en temporalidad, parcialidad, salarios y pensiones, general y en ocupaciones ligadas a los cuidados.</li> <li>» Incremento del % de mujeres en puestos de alta dirección y gerencia.</li> <li>» Decremento en las tasas de pobreza femenina.</li> </ul>
<p>3. Erradicar todas las formas de violencia machista, atacando las causas estructurales que la sostienen y garantizando los derechos de las mujeres víctimas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Decremento en el número de casos de violencia machista detectados.</li> <li>» Incremento de la tasa de casos de violencia machista denunciados por cada caso detectado.</li> <li>» Incremento de las tasas de cobertura de los recursos de asistencia, ambulatorios y residenciales especializados para todas víctimas de todas las formas de violencia machista.</li> </ul>
<p>4. Asegurar a todas las mujeres el ejercicio efectivo de sus derechos, removiendo las desigualdades de género, en interacción con otros vectores de discriminación, en todos los ámbitos de la vida.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Decremento de las brechas de género en la participación y representación en organizaciones sociales y juveniles, práctica deportiva, salud diagnosticada, estudios masculinizados y STEM.</li> <li>» Incremento de la presencia no estereotipada de las mujeres en medios de comunicación, medio artístico, cultural e intelectual, así como de la participación de los hombres en el ámbito de cuidado (profesional y doméstico).</li> <li>» Decremento de los indicadores de desigualdad de las mujeres de grupos étnicos, mujeres LTBI, mujeres en el medio rural, mujeres con mujeres con discapacidad y en los colectivos de mayor emergencia social.</li> </ul>

## 2.2. Nivel específico: indicadores de resultados.

### Eje 1. Buen gobierno

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADORES DE RESULTADOS
BG.1. Procedimientos: transformando las formas de hacer en política pública.	
BG.1.1. Integrar la variable sexo y la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.	<ul style="list-style-type: none"> <li>» % de operaciones estadísticas oficiales en las que es posible obtener datos desagregados por sexo de forma transversal.</li> <li>» % de estudios que integran el enfoque de género e interseccional respecto al total de los realizados.</li> </ul>
BG.1.2. Integrar la perspectiva de género en la normativa y planes sectoriales y transversales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>» % de normas pertinentes al género aprobadas que incorporan menciones a la igualdad entre mujeres y hombres.</li> <li>» % de planes estratégicos aprobados que incorporan objetivos o medidas relacionadas con la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en su ámbito de intervención.</li> <li>» N. y tipo de modificaciones o desarrollos normativos impulsados con base a los resultados de la evaluación del cumplimiento e impacto de la Ley Orgánica 3/2007.</li> </ul>
BG.1.3. Integrar la perspectiva de género en los presupuestos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>» % de programas presupuestarios de pertinencia de género media y alta que incluyen referencias a la igualdad entre mujeres y hombres en sus memorias.</li> </ul>
BG.1.4. Integrar el enfoque de género en contratos, subvenciones y convenios.	<ul style="list-style-type: none"> <li>» % de pliegos de contratación, convenios firmados y convocatorias de subvenciones y ayudas aprobadas que incorporan cláusulas relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres.</li> <li>» Grado de cumplimiento de las cláusulas de igualdad incluidas en contratos, convenios y subvenciones públicas.</li> </ul>
BG.1.5. Incorporar la igualdad de género en la comunicación.	<ul style="list-style-type: none"> <li>» % de páginas web ministeriales (principales o home) en que se hace un uso no sexista del lenguaje escrito y visual.</li> </ul>
BG.1.6. Incorporar la perspectiva de género en el empleo público.	<ul style="list-style-type: none"> <li>» % de procesos selectivos, itinerarios formativos y de promoción de personal que incorporan contenidos o criterios de valoración relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres (puntúan formación/experiencia en materia de igualdad de género, consideran equilibrio por sexo en participación y representación, etc.).</li> </ul>



**BG.2. Formación y capacitación: optimizando las capacidades del personal de la AGE para incorporar el enfoque de género en los procedimientos de trabajo.**

BG.2.1. Fortalecer la formación de todo el personal de las instituciones públicas en materia de igualdad.

» % de personal empleado público que cuenta con formación (básica o especializada) o experiencia de trabajo en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

**BG.3. Coordinación y colaboración institucional como elemento clave para que la igualdad se aborde transversalmente en todos los niveles y áreas de la AGE y facilite la transferencia de buenas prácticas y mejora de la gestión pública de las políticas de igualdad.**

BG.3.1. Reforzar y consolidar la coordinación y colaboración intra-ministerial e interministerial para la igualdad.

» % de incremento de recursos y la dotación de medios personales y materiales a las Unidades de Igualdad.

BG.3.2. Impulsar la coordinación y colaboración interinstitucional para la igualdad.

» % de incremento de las actuaciones interinstitucionales de colaboración y coordinación para la igualdad realizadas con los ámbitos local, autonómico, europeo e internacional.

» Grado de incremento de la presencia de la igualdad y el enfoque de género en los Fondos Estructurales.

**BG.4. Participación e incidencia: haciendo presente la voz de las mujeres y el movimiento feminista en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas.**

BG.4.1. Promover la participación y la inclusión de la voz, las necesidades y las propuestas de las mujeres, organizadas o no, y del movimiento feminista en los espacios y acciones públicas, junto a otros agentes sociales y sindicales que luchan por la igualdad.

» Calidad percibida en los resultados de los espacios de encuentro y trabajo de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, entre la AGE y la academia, el movimiento feminista y organizado de mujeres, otros agentes sociales y sindicales que luchan por la igualdad, y las mujeres en general.

» Cantidad de iniciativas conjuntas en materia de políticas de igualdad, como producto de la colaboración entre la AGE, la academia, el movimiento feminista y organizado de mujeres, otros agentes sociales y sindicales que luchan por la igualdad, y de las mujeres en general.

» % de espacios de participación y consulta de la AGE que incluyen en su organización y funcionamiento la perspectiva de género intercultural e interseccional.

## Eje 2. Una economía para la vida.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADORES DE RESULTADOS
EV.1. Empleo: construyendo un mercado laboral de calidad y en igualdad para las mujeres.	
EV.1.1. Promover un empleo sin desigualdades y discriminaciones de género.	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Brecha de género en la tasa de empleo.</li> <li>» Tasa de temporalidad de las mujeres, en general y en sectores feminizados.</li> <li>» Tasa de parcialidad de las mujeres en general y en sectores feminizados.</li> <li>» Tasas de titularidad femenina de las explotaciones agrarias.</li> <li>» % de mujeres promotoras de empleo y autoempleo por sector y rama de actividad, origen nacional y hábitat de residencia (rural/urbano).</li> <li>» Tasa de titularidad femenina de las explotaciones agrarias y ganaderas.</li> </ul>
EV.1.2. Promover empresas y administraciones responsables con la igualdad de género.	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Brecha de género en salarios y pensiones.</li> <li>» % de empresas y administraciones que disponen de planes efectivos para la igualdad entre mujeres y hombres, según tamaño y sector.</li> </ul>
EV.2. Cuidados y tiempos: impulsando el reconocimiento del derecho al cuidado y una reorganización socialmente justa de los cuidados y los tiempos.	
EV.2.1. Visibilizar, reconocer y dar valor socialmente a los cuidados como un trabajo indispensable para la sostenibilidad de la vida.	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Salario medio en ocupaciones ligadas a los cuidados en % respecto al salario medio global.</li> </ul>
EV.2.2. Reorganizar, fortalecer y ampliar el sistema de servicios de cuidados priorizando su universalidad, calidad, carácter público y condiciones laborales dignas y adaptado al territorio con especial atención a su provisión en las zonas rurales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Tasas de cobertura de los servicios de cuidado a menores y personas dependientes, según tipo de servicio.</li> </ul>
EV.2.3. Profesionalizar los cuidados en precario (remunerados y no remunerados).	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Proporción de necesidades de cuidado (dependientes) asumidas por personas cuidadoras no profesionales (familiar y no formal).</li> </ul>
EV.2.4. Avanzar en el desarrollo de los derechos de conciliación corresponsable en el empleo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Tiempo dedicado al empleo remunerado y a actividades no remuneradas, por sexo y tipo de actividad.</li> </ul>

### EV.3. Recursos: luchando contra la feminización de la pobreza y la precariedad.

EV.3.1. Conocer en profundidad la crisis de reproducción social desde la perspectiva de género interseccional, agravada con la crisis de la COVID-19, que supone más personas y en peores situaciones de precariedad, y el aumento de las situaciones de exclusión y las desigualdades sociales y de género.

» Grado de adecuación de las respuestas y los recursos ofrecidos por las instituciones y su impacto para frenar la crisis de reproducción social desde una perspectiva de género interseccional, en base a la evaluación realizada.

EV.3.2. Reducir la feminización de la pobreza y de la precariedad, atendiendo a los ejes de desigualdad y sus intersecciones (mujeres migrantes y/o racializadas, edad, con discapacidad, titulares de hogares monomarentales etc.), que generan experiencias particulares de pobreza y precariedad.

» Tasas de pobreza femenina, por situación respecto al empleo, origen nacional, hábitat de residencia (rural/urbano), y otras variables relevantes.

### EV.4. Sostenibilidad ecológica y social: transitando hacia entornos sostenibles para la vida.

EV.4.1. Transitar hacia una cultura que asuma que vivimos en un mundo con límites en cuanto a la naturaleza y en cuanto al propio cuerpo humano vulnerable, interdependiente, ecodependiente y finito.

» % de programas educativos de concienciación sobre la crisis ecológica y de fomento de la actividad económica verde que incorporan la mirada feminista.

EV.4.2. Impulsar una distribución y reparto más justo de la riqueza desde perspectivas feministas.

» Tipo medio y efectivo de IRPF, según sexo de la persona contribuyente, modalidad de tributación (individual o conjunta) y tipo de familia (monomarental o biparental).

» % iniciativas económicas alternativas, por sexo de persona emprendedora.

EV.4.3. Impulsar un entorno urbano, rural, relacional y ambiental sostenible para la vida.

» % de nuevos planes de ordenación del territorio, planificación urbanística y de acceso y diseño de vivienda, espacios públicos y transporte que integran la perspectiva de género.

### Eje 3. Vidas libres de violencia machista.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADORES DE RESULTADOS
<p>VM.1. Marco institucional: consolidando los marcos de obligaciones institucionales frente a las distintas formas de violencia machista.</p>	
<p>VM.1.1. Garantizar un marco normativo que contemple las diferentes manifestaciones de la violencia machista.</p>	<p>» % De formas de violencia machista recogidas en el marco legislativo.</p>
<p>VM.1.2. Impulsar políticas públicas integrales frente a la violencia machista, que llegue a todos los territorios.</p>	<p>» Grado de aplicación, resultados y alcance de la normativa y las políticas públicas dirigidas a luchar contra todas las formas de violencia machistas en todos los territorios, según estudios realizados.</p>
<p>VM.1.3. Poner en marcha medidas integrales que reconozcan la explotación sexual como violencia sexual, brinden alternativas a las víctimas de trata, explotación sexual y mujeres en contextos de prostitución y desincentiven la demanda.</p>	<p>» Resultados y alcance de las medidas dirigidas a reconocer la explotación sexual como violencia sexual, brindar alternativas a las víctimas de trata, explotación sexual y mujeres en contextos de prostitución y desincentivar la demanda.</p>
<p>VM.2. Investigación y datos: mejorando el conocimiento del contexto, la magnitud y la incidencia de la violencia machista.</p>	
<p>VM.2.1. Actualizar y mejorar la información, investigación y datos sobre todas las formas de violencia machista y todos los tipos de feminicidios.</p>	<p>» % de formas de violencia machista para las que se dispone de datos de incidencia actualizados y homogéneos.</p>
<p>VM.3. Prevención: transformando los comportamientos y patrones socioculturales que sostienen y naturalizan la violencia machista.</p>	
<p>VM.3.1. Impulsar la sensibilización y concienciación de la sociedad frente a la violencia machista desde un enfoque de género, interseccional y de derechos humanos.</p>	<p>» Alcance –N y % de población a la que se ha llegado– y resultados –incremento del grado de conocimiento/ sensibilización en la población– de las campañas de concienciación social y de información frente a todas las manifestaciones de la violencia machista.</p>
<p>VM.3.2. Implicar a los medios de comunicación, al sector tecnológico, audiovisual y cultural, en la superación de los estereotipos que sustentan la violencia machista.</p>	<p>» Incidencia de la ciberviolencia machista y otras formas de violencia contra las mujeres en los medios digitales.</p>

<p>VM.3.3. Fortalecer la prevención de todas las formas de violencia machista desde el sistema educativo como parte de una educación en igualdad y derechos humanos.</p>	<p>» Indicadores de conocimiento y rechazo de la violencia machista en la población joven.</p>
<p><b>VM.4. Detección, atención integral, protección y reparación: garantizando los derechos de las víctimas de violencia machista.</b></p>	
<p>VM.4.1. Fortalecer la detección temprana de la violencia machista.</p>	<p>» % de casos de violencia machista detectados a través de los servicios sanitarios, servicios sociales, en el ámbito escolar y en los servicios de proximidad.</p>
<p>VM.4.2. Mejorar la atención integral y la protección a las víctimas de violencia machista.</p>	<p>» Tasas de cobertura de los recursos de asistencia, ambulatorios y residenciales especializados para todas víctimas de todas las formas de violencia machista.</p>
<p>VM.4.3. Impulsar el derecho individual y colectivo a la reparación.</p>	<p>» % de víctimas de violencia machista que han tenido acceso a medidas de reparación integral del daño a las víctimas de violencia contra las mujeres.</p>
<p><b>VM.5. Respuesta coordinada y especializada: comprometiendo a todas las instituciones en la protección y garantía de los derechos de las víctimas de violencia machista.</b></p>	
<p>VM.5.1. Fortalecer los sistemas de coordinación y capacidad de respuesta entre las diferentes instituciones, las y los agentes implicados, así como las propias afectadas.</p>	<p>» % de profesionales que conocen y aplican protocolos de coordinación y actuación interinstitucionales (policial, sanitario, asistencial y de atención integral, judicial, sanitarios, consulares) en relación a todas las formas de violencia machista.</p> <p>» % de reducción en el número de casos de victimización secundaria registrados.</p>
<p>VM.5.2. Evaluar la respuesta institucional en el marco de la violencia machista.</p>	<p>» % de mejoras recomendadas en los Informes de seguimiento y evaluación de los sistemas de coordinación interinstitucionales frente a la violencia machista que han sido aplicadas.</p>

## Eje 4. Un país con derechos para todas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADORES DE RESULTADOS
DEM.1. Redes, prácticas y alianzas feministas: reforzando la participación de las mujeres, y transformando el mandato de la masculinidad hegemónica.	
DEM 1.1. Mejorar el conocimiento y reconocimiento de la participación política y social de las mujeres identificando los obstáculos que impiden una participación igualitaria desde una perspectiva interseccional del género.	» % de estudios financiados por la AGE que incluyen en su objeto de investigación el conocimiento de las redes, prácticas y alianzas feministas y la participación sociopolítica de las mujeres.
DEM.1.2. Reforzar la participación política y social de las mujeres, especialmente la de las mujeres en situación de especial vulnerabilidad.	» Brecha de género en la participación y representación en organizaciones sociales, según edad, origen nacional, y relación con la actividad.
DEM 1.3. Impulsar políticas específicas dirigidas a transformar el mandato de la masculinidad hegemónica.	» % de hombres comprometidos con la transformación del mandato de la masculinidad y su impacto sobre las desigualdades de género.
Línea DEM.2. Salud, derechos sexuales y reproductivos: incorporando la igualdad de género y la voz de las mujeres en las políticas públicas sanitarias, y garantizando derechos.	
DEM.2.1. Mejorar la calidad de vida y la salud de las mujeres incorporando la perspectiva de género y la voz de las mujeres en las políticas públicas sanitarias.	» Brecha de género en problemas de salud diagnosticados, incluidos salud mental.
DEM.2.2. Garantizar la salud y el ejercicio efectivo de los derechos sexuales y reproductivos para todas las mujeres.	» Tasa de cobertura de los programas de salud sexual y reproductiva, por sexo y edad.
DEM.3. Deporte: promoviendo el deporte en igualdad.	
DEM.3.1. Promover la participación igualitaria de las mujeres en el deporte y su visibilización desde un enfoque interseccional.	» Brecha de género en práctica deportiva, según frecuencia e intensidad, tipo de práctica y edad.
DEM.4. Cultura y Memoria colectiva: visibilizando la creación y producción artística e intelectual de las mujeres y el movimiento feminista.	
DEM. 4.1. Avanzar en la superación de las desigualdades de género en el ámbito de la cultura.	» % de mujeres premiadas en los principales certámenes, becas, premios y otros reconocimientos en el ámbito de la creación intelectual, artística y cultural.
DEM.4.2. Visibilizar, reconocer y preservar el trabajo y las aportaciones de las mujeres y del movimiento feminista a lo largo de la historia.	» Grado de visibilidad –número y tipo de menciones de reconocimiento– del movimiento feminista y de mujeres en los libros de texto de historia y estudios históricos .

<b>DEM.5. Coeducación: mejorando el sistema educativo y su contribución a la igualdad entre mujeres y hombres.</b>	
DEM.5.1. Avanzar en la implantación de un modelo coeducativo en el sistema educativo impidiendo la segregación educativa por sexo y estableciendo espacios de cooperación interinstitucional.	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Índice de segregación por sexo de las opciones educativas en formación profesional y educación universitaria.</li> <li>» % de mujeres en las áreas de conocimiento masculinizadas, especialmente en las disciplinas stem.</li> </ul>
DEM.5.2. Impulsar una educación superior sin brechas de género y que incorpore el enfoque de la igualdad entre mujeres y hombres.	<ul style="list-style-type: none"> <li>» % de universidades y centros de investigación que cuentan con planes o actuaciones para la integración del enfoque de género en su organización o actividades.</li> </ul>
<b>DEM.6. Ciudadanía, mujeres de grupos étnicos, LTBI, jóvenes, rurales y con mujeres con discapacidad: garantizando avances en el ejercicio efectivo de los derechos de todas las mujeres.</b>	
DEM.6.1. Avanzar hacia la igualdad real y efectiva de las mujeres LTBI.	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Índice de Inclusión LGTBI (ONU), desagregado por sexo</li> </ul>
DEM.6.2. Conocer y mejorar las condiciones en las que viven las mujeres de grupos étnicos y en los colectivos en situación de emergencia social.	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Indicadores de mejora de los niveles de renta y discriminación de las mujeres de grupos étnicos y en los colectivos de mayor emergencia social.</li> </ul>
DEM.6.3. Impulsar la igualdad de género en la infancia y la juventud, y la participación de las mujeres jóvenes en todas las áreas de la vida social.	<ul style="list-style-type: none"> <li>» % de mujeres y niñas en los órganos de participación y representación juveniles e infantiles.</li> <li>» Grado de incorporación de objetivos, medidas e indicadores de género en los planes y programas estratégicos en materia de infancia.</li> </ul>
DEM.6.4. Avanzar en la igualdad y la mejora de las condiciones de vida de las mujeres con discapacidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Indicadores de mejora de las condiciones de vida (educación, renta, empleo, salud, violencia machista, participación social y política, acceso a recursos y servicios) de las mujeres con mujeres con discapacidad.</li> </ul>
DEM.6.5. Contribuir a la igualdad de género en el medio rural, impulsando la participación de las mujeres en estos entornos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Indicadores de mejora de las condiciones de vida (educación, renta, empleo y condiciones laborales, salud, violencia machista, participación social y política, acceso a recursos y servicios -incluidos tecnológicos-) de las mujeres en el medio rural.</li> </ul>
<b>DEM.7. Medios de comunicación: visibilizando los logros, aportaciones y una imagen no estereotipada de las mujeres y el feminismo.</b>	
DEM.7.1. Promover la transmisión de una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres y de los logros y las aportaciones de las mujeres y del feminismo en los medios de comunicación de titularidad pública y privada.	<ul style="list-style-type: none"> <li>» % de apariciones de mujeres en roles plurales y no estereotipados en los medios de comunicación de titularidad pública y privada.</li> <li>» % de mujeres en los cargos de toma de decisiones de los medios y gabinetes de comunicación.</li> </ul>

## 2.3. Nivel operativo: indicadores de realización.

### Eje 1. Buen gobierno

OBJETIVOS OPERATIVOS	INDICADORES DE REALIZACIÓN
<p>BG.1.1.1. Conocer la situación de las mujeres y hombres mediante estudios que, desde un enfoque interseccional, presten especial atención a la evolución que ésta ha tenido desde la crisis financiera del 2008 y, más recientemente, desde la crisis del COVID-19 hasta la actualidad.</p>	<p>» Número (N.) y tipo de estudios realizados desde el enfoque de género e interseccional sobre el impacto de género de las crisis financieras y del COVID-19.</p>
<p>BG.1.1.2. Avanzar en la implementación y mejora de los indicadores de género existentes, así como en la creación y selección de indicadores nuevos y más precisos, teniendo en cuenta especialmente los manejados por la Agenda 2030 para el Desarrollo sostenible, así como por el Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE).</p>	<p>» N. y tipo de indicadores de género modificados/creados para dar cuenta del cumplimiento de los objetivos de la Agenda 2030 y EIGE.</p>
<p>BG.1.1.3. Impulsar la realización periódica de las encuestas y estadísticas con información útil sobre o para la igualdad de género, en las que España viene participando en el marco europeo e internacional.</p>	<p>» N. y tipo de operaciones estadísticas reeditadas o generadas para contar con información útil para la igualdad de género.</p>
<p>BG.1.2.1. Mejorar los procedimientos de incorporación del enfoque de género en la elaboración de la normativa y planes y de evaluación de su impacto de género, priorizando aquellos que afectan especialmente a la agenda de igualdad comprometida en el PEIEMH 2022-2025.</p>	<p>» N. y tipo de mejoras incorporadas a los procedimientos de integración del enfoque de género a la elaboración de normativa y planificación.</p>
<p>BG.1.2.2. Sistematizar el grado de cumplimiento e impacto de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, conforme a lo establecido en su art. 8 y en el Real Decreto 1729/2007, que lo desarrolla reglamentariamente, impulsando, en función de los resultados, las modificaciones normativas que procedan.</p>	<p>» Grado de cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, según informes de evaluación realizados.</p>
<p>BG.1.3.1. Mejorar las metodologías para la integrar la perspectiva de género en los presupuestos públicos.</p>	<p>» N. y tipo de mejoras incorporadas a los procedimientos de integración del enfoque de género en la elaboración de presupuestos públicos.</p>



<p>BG.1.4.1. Mejorar los procedimientos y metodologías para la integración del enfoque de género en contratos, subvenciones y convenios, prestando particular atención a aquellos que afectan especialmente a la agenda de igualdad comprometida en el PEIEMH 2022-2025.</p>	<p>» N. y tipo de mejoras incorporadas a los procedimientos de integración del enfoque de género en contratos, subvenciones y convenios.</p>
<p>BG.1.4.2. Conocer el grado de cumplimiento de las cláusulas de igualdad incluidas en los contratos, subvenciones y convenios, con especial atención a las agencias evaluadoras y a la financiación de la I+D+i (ANECA, AEI, ISCIII, CDTI) y a la evaluación de la integración de la dimensión de género en el contenido de la I+D+i de las convocatorias de proyectos de las agencias financiadoras.</p>	<p>» % de pliegos de contratación, convenios firmados y convocatorias de subvenciones y ayudas aprobadas que incorporan mecanismos para medir el cumplimiento de las cláusulas de igualdad entre mujeres y hombres incluidas.</p>
<p>BG.1.5.1. Analizar y abordar, con medidas concretas al efecto, los obstáculos para extender el uso no sexista del lenguaje y la imagen a toda la comunicación institucional.</p>	<p>» N. y tipo de obstáculos detectados para extender el uso no sexista del lenguaje y la imagen a toda la comunicación institucional.</p> <p>» N. y tipo de medidas puestas en marcha para abordar dichos obstáculos.</p>
<p>BG.1.6.1. Mejorar los procedimientos de integración del enfoque de la igualdad y evaluación del impacto de género de los procesos selectivos y de promoción, itinerarios formativos, y otros en los que exista concurrencia de mujeres y de hombres.</p>	<p>» N. y tipo de mejoras incorporadas a los procedimientos de integración del enfoque de la igualdad y evaluación del impacto de género de los procesos selectivos y de promoción, itinerarios formativos, y otros en los que exista concurrencia de mujeres y de hombres.</p>
<p>BG.1.6.2. Mejorar la información relativa a la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres que remiten todos los ministerios sobre el personal, al menos anualmente, al Ministerio de Hacienda y Función Pública.</p>	<p>» % de indicadores sobre el personal de los que se carecía de información completa y ahora se dispone.</p>
<p>BG.2.1.1. Evaluar, y en su caso mejorar, los programas de formación que se imparten en la AGE, entre ellos los del INAP, desde una perspectiva de género interseccional.</p>	<p>» N. y tipo de mejoras incorporadas a los programas formativos de la AGE para incluir-mejorar la inclusión de la perspectiva de género interseccional.</p>
<p>BG.2.1.2. Garantizar la cualificación del personal de la AGE implicado en la aplicación de políticas de igualdad, en la implementación de los objetivos del PEIEMH y/o cuyas funciones estén relacionadas directamente con la integración de este enfoque.</p>	<p>» N., temáticas y duración media (horas) de las acciones formativas realizadas.</p>

<p>BG.2.1.3. Incluir el estudio y la aplicación del principio de igualdad y contenidos específicos de igualdad en los temarios de pruebas de acceso, en los cursos selectivos y en los procesos de promoción en el empleo público.</p>	<p>» N. de pruebas de acceso, cursos selectivos y procesos de promoción que han incluido contenidos específicos de igualdad de género, y tipo de contenidos incluidos.</p>
<p>BG.3.1.1. Mejorar los recursos y la dotación de medios personales y materiales para que las Unidades de Igualdad puedan desempeñar las funciones que tienen asignadas de acuerdo con los artículos 3, 4 y Disposición Adicional única del RD 259/2019 y conforme al art. 77 de la LOIEMH.</p>	<p>» Cantidad y tipo de recursos adicionales con los que se ha dotado a las Unidades de Igualdad.</p>
<p>BG.3.1.2. Asegurar el apoyo y asesoramiento, en aplicación del RD259/2019, que se presta a las Unidades de Igualdad y a la coordinación entre ellas.</p>	<p>» N. y tipo de acciones de apoyo y asesoramiento a las Unidades de Igualdad realizadas.</p>
<p>BG.3.1.3. Mejorar la coordinación y seguimiento del PEIEMH, así como el resto de funciones que la Comisión Interministerial de Igualdad tiene que desempeñar de acuerdo al RD 1370/2007.</p>	<p>» N. y tipo de acciones de coordinación y seguimiento realizadas por la Comisión Interministerial de Igualdad.</p>
<p>BG.3.1.4. Crear nuevos mecanismos de coordinación y colaboración interministerial para el impulso de planes o pactos, sean globales o sectoriales, de especial relevancia para el impulso del PEIEMH y que competen al conjunto de la AGE.</p>	<p>» N. y tipo de nuevos mecanismos de coordinación y colaboración interministerial creados.</p>
<p>BG.3.1.5. Establecer mecanismos de coordinación y colaboración con y entre los diversos Observatorios de Igualdad sectoriales de la AGE y de estos con el Observatorio de Igualdad creado por Real Decreto 1686/2000, de 6 de octubre.</p>	<p>» N. y tipo de nuevos mecanismos de coordinación y colaboración entre Observatorios de Igualdad creados.</p>
<p>BG.3.2.1. Consolidar y potenciar el Foro entre el INMUJERES y los Organismos de Igualdad Autonómicos.</p>	<p>» N. y tipo de acciones de impulso y consolidación del Foro realizadas.</p>
<p>BG.3.2.2. Fortalecer el apoyo financiero al desarrollo de políticas de igualdad locales, especialmente para municipios de menos de 5000 habitantes a través de la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP).</p>	<p>» Cantidad de recursos financieros adicionales asignados para el desarrollo de políticas de igualdad locales, especialmente para municipios de menos de 5000 habitantes.</p>

<p>BG.3.2.3. Seguir impulsando la participación en espacios estratégicos de la UE en materia de igualdad (Grupo de Alto Nivel de Transversalidad de género de la UE, EIGE, etc.), así como en la Red Europea de Organismos de Igualdad (EQUINET) .</p>	<p>» N. y tipo de acciones de participación en espacios estratégicos de igualdad europeos puestas en marcha.</p>
<p>BG.3.2.4. Reforzar la colaboración con los Organismos Internacionales en materia de igualdad e impulsar, especialmente, el coliderazgo de España en el Eje de Justicia Económica y Derechos en el Foro Generación Igualdad de ONU Mujeres y la acción de la Unión Europea en materia de igualdad y derechos de mujeres y niñas.</p>	<p>» N. y tipo de acciones de colaboración e impulso de los Organismos Internacionales en materia de igualdad realizadas.</p>
<p>BG.3.2.5. Potenciar las actuaciones de la Red de Políticas de igualdad entre mujeres y hombres en los Fondos Estructurales, con fondos europeos para seguir cumpliendo, en el periodo de programación 2021-2027, con el objetivo de incorporar la perspectiva de género en las actuaciones de dichos fondos.</p>	<p>» N. y tipo de actuaciones de impulso de la Red de Políticas de igualdad entre mujeres y hombres en los Fondos Estructurales realizadas.</p>
<p>BG.4.1.1. Promover procesos y metodologías de trabajo participativas que mejoren la calidad del trabajo conjunto que se realiza entre el Consejo de Participación de la Mujer y el Ministerio de Igualdad.</p>	<p>» N. y tipo de procesos y metodologías participativas revisadas.</p> <p>» % de mejoras recomendadas para incrementar la calidad de los espacios y metodologías participativas que se han implantado.</p>
<p>BG.4.1.2. Impulsar la creación de espacios de encuentro y procesos de trabajo que promuevan la coproducción de conocimiento y su materialización en políticas públicas mediante el debate, el intercambio de experiencias y la puesta en marcha de iniciativas conjuntas entre la AGE, la academia, el movimiento feminista y organizado de mujeres, y de las mujeres, en general.</p>	<p>» N. y tipo de nuevos espacios y procesos de trabajo de coproducción, intercambio y puesta en marcha de iniciativas conjuntas creados.</p>
<p>BG.4.1.3. Incorporar la perspectiva de género en los espacios de participación y consulta de la AGE, desde una perspectiva intercultural e interseccional, y que contribuya a la promoción de una ciudadanía no sexista.</p>	<p>» N. y tipo de espacios de participación y consulta de la AGE cuya organización y funcionamiento ha sido revisada en orden a integrar el enfoque de igualdad de género interseccional e intercultural.</p>

## Eje 2. Una economía para la vida.

OBJETIVOS OPERATIVOS	INDICADORES DE REALIZACIÓN
EV.1.1.1. Impulsar medidas dirigidas a potenciar acceso al empleo de las mujeres, especialmente de aquellas con mayores dificultades de inserción laboral.	» N. y tipo de medidas impulsadas dirigidas a potenciar acceso al empleo de las mujeres, especialmente de aquellas con mayores dificultades de inserción laboral.
EV.1.1.2. Mejorar las condiciones laborales de las mujeres reduciendo la temporalidad, parcialidad y en general la precariedad laboral que las afecta mayoritariamente, y prestando especial atención a los trabajos feminizados, entre otros, los trabajos remunerados de cuidados y aquellos que se desarrollan en el sector primario.	» N. y tipo de medidas impulsadas para mejorar las condiciones laborales de las mujeres reduciendo la temporalidad, parcialidad, y en general la precariedad laboral.
EV.1.1.3. Reforzar la actuación con perspectiva de género de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social e intensificar las actuaciones en garantía de cumplimiento de previsiones legales sobre infracciones laborales en materia de igualdad.	» N. y tipo de actuaciones realizadas por la Inspección de trabajo para vigilar y sancionar el incumplimiento de la normativa y principios en materia de igualdad de género.
EV.1.1.4. Apoyar el emprendimiento de mujeres promotoras de empleo y autoempleo, con especial atención a las mujeres de ámbitos rurales y zonas en declive demográfico, del sector primario y de otros de la economía digital y verde, así como a las mujeres migrantes y/o racializadas susceptibles de discriminación interseccional, y a la creación de empresas lideradas por mujeres en el ámbito científico-tecnológico, digital y en la economía medioambiental, entre otras.	» N. y tipo de medidas impulsadas para mejorar apoyar el emprendimiento de mujeres promotoras de empleo y autoempleo, especialmente en los grupos señalados.
EV.1.1.5. Impulsar la titularidad femenina de las explotaciones agrarias y ganaderas a través de la aplicación efectiva de la Ley 35/2011.	» N. y tipo de acciones realizadas para impulsar la titularidad femenina de las explotaciones agrarias.
EV.1.1.6. Fomentar la presencia de mujeres en áreas científico-tecnológicas y en los sectores más avanzados e intensivos científico-técnicos ligados, prioritariamente, a la economía verde.	» N. y tipo de acciones realizadas para fomentar la presencia de mujeres en las áreas señaladas.
EV.1.1.7. Avanzar en la erradicación de las desigualdades de género que persisten en el ámbito de la investigación eliminando las barreras y sesgos de género que dificultan el acceso y progreso en la carrera investigadora en igualdad de condiciones.	» N. y tipo de iniciativas para identificar y eliminar las desigualdades de género realizadas para fomentar el acceso y progreso en la carrera investigadora de las mujeres.
EV.1.2.1. Impulsar la adopción de medidas efectivas para acabar con la brecha de género en salarios y pensiones, por parte de las empresas y administraciones.	» N. y tipo de medidas realizadas para acabar con las desigualdades de género en salarios y pensiones.

<p>EV.1.2.2. Promover la puesta en marcha de planes efectivos para la igualdad entre mujeres y hombres en empresas y entidades privadas, velando por el compromiso en la fase de negociación como elemento clave para la materialización de la igualdad real y efectiva en el trabajo.</p>	<p>» N. y tipo de planes efectivos para la igualdad entre mujeres y hombres en empresas y entidades privadas puestos en marcha.</p>
<p>EV.1.2.3. Fomentar el establecimiento y adecuada aplicación de protocolos y de medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo en empresas, otras entidades privadas y administraciones.</p>	<p>» N. y tipo de protocolos y medidas específicas establecidas en las empresas, otras entidades privadas y administraciones para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.</p>
<p>EV.1.2.4. Impulsar la igualdad de género a través de la Responsabilidad Social Empresarial, del fomento de una cultura empresarial que promueva sistemas de organización, liderazgo y dirección de mayor horizontalidad y cooperación, y mejorando el alcance del Distintivo empresarial en materia de igualdad como mecanismo de reconocimiento a las empresas destacadas por la aplicación de políticas de igualdad, mediante supervisión una vez otorgado de que se mantienen las condiciones, y siempre que las empresas no hayan sido sancionadas administrativamente y con sentencia condenatoria por vulnerar derechos fundamentales, en especial el derecho a la igualdad.</p>	<p>» N. y características de las empresas que obtienen el Distintivo empresarial en materia de igualdad.</p>
<p>EV.1.2.5. Impulsar medidas para romper el techo de cristal en las empresas y administraciones, particularmente en los consejos de administración de las empresas y en los puestos ejecutivos de dirección, así como en los organismos internacionales.</p>	<p>» N. y tipo de medidas establecidas para romper el techo de cristal en las empresas, administraciones públicas y organismos internacionales.</p>
<p>EV.2.1.1. Avanzar en la creación de un <i>observatorio del cuidado</i> que, partiendo de las emergencias creadas por la crisis del coronavirus, facilite la realización de estudios y avanzar en el establecimiento de un marco jurídico que reconozca el derecho al cuidado como bien público o común cuya resolución tiene que corresponder a los diferentes agentes implicados (hogares, comunidad, empresas y organizaciones privadas y administraciones públicas).</p>	<p>» Creación del observatorio del cuidado y N. y tipo de actuaciones de estudio e impulso normativo realizadas por él.</p>
<p>EV.2.1.2. Impulsar desde el ámbito educativo actuaciones destinadas a romper con la asignación de los cuidados a las mujeres y corresponsabilizar a los hombres de los trabajos domésticos y de cuidados.</p>	<p>» N. y tipo de actuaciones realizadas en el ámbito educativo para romper con la asignación de los cuidados a las mujeres y corresponsabilizar a los hombres de los trabajos domésticos y de cuidados.</p>
<p>EV.2.2.1. Avanzar en la universalización del acceso a la educación infantil 0-3 años a través de la red pública incrementando su cobertura y la flexibilidad horaria.</p>	<p>» N. y tipo de criterios de acceso a la educación 0-3 años pública revisados y modificados para favorecer su universalización.</p> <p>» Acciones de ampliación de los horarios de apertura de los centros de educación 0-3 años pública realizadas para favorecer su flexibilidad horaria.</p>

<p>EV.2.2.2. Impulsar un Plan de choque y reformular el Sistema de promoción de la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD) aumentando su cobertura, su plantilla y las condiciones laborales de ésta, y mejorando sus distintos servicios e infraestructuras.</p>	<p>» Aprobación del Plan de choque.</p> <p>» Cantidad de recursos económicos, humanos, técnicos, etc. adicionales invertidos para mejorar el Sistema de promoción de la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD).</p>
<p>EV.2.2.3. Crear nuevos servicios de cuidados que complementen los servicios existentes y den cobertura pública a las necesidades de cuidados, especialmente las sobrevenidas por la crisis de la Covid-19, accesibles para las personas desempleadas y que prioricen la atención de hogares monoparentales, entre otros.</p>	<p>» N. y tipo de nuevos servicios de cuidados creados.</p>
<p>EV.2.3.1. Impulsar la profesionalización de los servicios de cuidados, certificando conocimientos relacionados con las actividades de cuidado, especificando perfiles, etc.</p>	<p>» N. de certificaciones reconocidas.</p>
<p>EV.2.3.2. Garantizar condiciones de vida y trabajo para las personas empleadas de hogar adaptando la normativa necesaria para equiparar su protección social y condiciones laborales a las del resto de personas trabajadoras por cuenta ajena.</p>	<p>» N. y tipo de medidas adoptadas para la mejora de la protección social y condiciones laborales de las personas empleadas de hogar.</p>
<p>EV.2.3.3. "Cuidar a las cuidadoras", ampliando el alcance y la acción protectora del convenio especial de los y las cuidadoras no profesionales.</p>	<p>» N. y tipo de cláusulas y medidas incorporadas al convenio especial de los y las cuidadoras no profesionales para ampliar su alcance y acción protectora.</p>
<p>EV.2.4.1. Impulsar la conciliación corresponsable en el sector privado, adaptando el marco normativo a la Directiva europea 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, con especial atención al teletrabajo y la flexibilidad del tiempo.</p>	<p>» N. y tipo normas aprobadas o adaptaciones normativas introducidas al marco normativo en materia de conciliación corresponsable en el sector privado.</p>
<p>EV.2.4.2. Impulsar el aumento de las medidas de conciliación corresponsables adoptadas por las administraciones y organismos públicos adscritos a las mismas, favoreciendo el acuerdo con la representación sindical correspondiente.</p>	<p>» N. y tipo de nuevas medidas de conciliación corresponsables adoptadas por las administraciones y organismos públicos adscritos.</p>
<p>EV.2.4.3. Seguir impulsando los permisos de paternidad y maternidad iguales e intransferibles, y trabajando por su ampliación.</p>	<p>» Grado de ampliación del alcance de los permisos de paternidad y maternidad.</p>
<p>EV.2.4.4. Promover un pacto social para la racionalización de los horarios que incluya una Ley de usos del tiempo.</p>	<p>» Aprobación de la Ley de Tiempo Corresponsable.</p>
<p>EV.3.1.1. Mejorar las metodologías empleadas para medir la feminización de la pobreza y de la precariedad para que puedan captar la forma en la que se expresa la pobreza que sufren las mujeres (el hogar como unidad de análisis y que sólo atienden a la pobreza económica y no a la vinculada con el tiempo, vínculos relacionales y reconocimiento social).</p>	<p>» N. y tipo de mejoras implementadas en las metodologías para la medición de la pobreza y precariedad de las condiciones de vida de las mujeres.</p>

<p>EV.3.1.2. Hacer seguimiento y evaluar periódicamente la adecuación de las respuestas y los recursos ofrecidos por las instituciones y su impacto para frenar la crisis de reproducción social desde una perspectiva de género interseccional.</p>	<p>» Informes de seguimiento y evaluación elaborados.</p>
<p>EV.3.2.1. Fortalecer los programas específicos dirigidos a garantizar el acceso de las mujeres en situaciones de especial vulnerabilidad a los derechos sociales, económicos y laborales (acceso a la vivienda, a recursos básicos, etc.) y la puesta en marcha de medidas de urgencia o “escudo social”, desde la perspectiva de género.</p>	<p>» Cantidad y tipo de recursos adicionales invertidos para garantizar el acceso de las mujeres en situaciones de especial vulnerabilidad a los derechos sociales, económicos y laborales (acceso a la vivienda, a recursos básicos, etc.).</p>
<p>EV.3.2.2. Elaborar y desarrollar una Estrategia nacional contra la feminización de la pobreza y la precariedad adaptada a las distintas realidades territoriales.</p>	<p>» Aprobación y puesta en marcha de la Estrategia Nacional contra la feminización de la pobreza y la precariedad.</p>
<p>EV.4.1.1. Impulsar la alfabetización ecofeminista a través de programas educativos que promuevan una cultura de la suficiencia y la autocontención material.</p>	<p>» N. y tipo de acciones de impulso a la alfabetización ecofeminista a través de los programas educativos.</p>
<p>EV.4.1.2. Mejorar los indicadores que miden la actividad económica y laboral para que den cuenta de los costes físicos y sociales reales de la producción y de la reproducción (trabajos domésticos y de cuidados) o de la deuda ecológica y de cuidados y cómo se distribuyen las responsabilidades y los impactos entre mujeres y hombres.</p>	<p>» N. y tipo de indicadores de actividad económica y laboral revisados.</p>
<p>EV.4.2.1. Avanzar en la implementación de una reforma fiscal más justa que introduzca criterios de igualdad de género.</p>	<p>» N. y tipo de criterios incorporados-modificados para introducir la igualdad de género en la fiscalidad.</p>
<p>EV.4.2.2. Apoyar las iniciativas económicas alternativas, sean monetizadas (economía social y solidaria) o no (redes de cuidados, residencias para mayores auto-gestionadas, etc.), que incorporen criterios de género en su funcionamiento.</p>	<p>» N. y tipo de iniciativas económicas alternativas apoyadas y tipo de apoyos ofrecidos.</p>
<p>EV.4.3.1. Conocer el impacto diferencial de la planificación territorial y urbanística, la gestión de los recursos naturales, planificación urbanística, el acceso y el diseño de las viviendas (incluida la rehabilitación integral de edificios y viviendas), la suficiencia de espacios y equipamientos públicos y su accesibilidad, el modelo de movilidad actual en la vida de mujeres y hombres y cuánto facilita el bienestar general y garantiza el cuidado de la vida de las personas a lo largo de su ciclo vital.</p>	<p>» N. y temática de los estudios de impacto de género realizados en este ámbito.</p>
<p>EV.4.3.2. Impulsar la identificación y aplicación de criterios de ordenación del territorio, gestión de los recursos naturales, planificación urbanística y de acceso y diseño de vivienda (incluida la rehabilitación de edificios y viviendas para su eficiencia energética), espacios públicos y transporte sostenibles, con perspectiva de género que faciliten la conciliación corresponsable y la autonomía de todas las personas.</p>	<p>» N. y tipo de criterios incorporados-modificados y aplicados en materia de ordenación territorial, urbanismo, gestión de recursos, vivienda, transportes, etc. para facilitar la conciliación corresponsable y la autonomía de las personas.</p>

### Eje 3. Vidas libres de violencia machista.

OBJETIVOS OPERATIVOS	INDICADORES DE REALIZACIÓN
VM.1.1.1. Elaborar e impulsar la aprobación del Proyecto de Ley Orgánica de Garantía Integral de la Libertad Sexual.	» Proyecto de Ley Orgánica de Garantía Integral de la Libertad Sexual aprobado.
VM.1.1.2. Elaborar y aprobar un Proyecto de Ley Integral contra la Trata de Mujeres y Niñas.	» Proyecto de Ley Integral contra la Trata de Mujeres y Niñas aprobado.
VM.1.1.3. Definir y dar respuesta a la violencia en el ámbito sexual y reproductivo así como a las intervenciones ginecológicas y obstétricas inadecuadas o innecesarias en el marco de la reforma de la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva e interrupción del embarazo.	» Reforma de la Ley 2/2010 de salud sexual y reproductiva e interrupción del embarazo que defina y de respuesta a la violencia en el ámbito sexual y reproductivo así como a las intervenciones ginecológicas y obstétricas inadecuadas o innecesarias, aprobada.
VM.1.1.4. Elaborar, reformar y aprobar otros proyectos normativos contra las formas de violencia machista no recogidas en el marco legislativo actual.	» Normas contra la violencia machista aprobadas y tipos de violencia que incluyen.
VM.1.2.1. Diseñar una Estrategia Nacional contra todas las formas de Violencia machista siguiendo las obligaciones internacionales de derechos humanos.	» Estrategia Nacional contra todas las formas de Violencia machista aprobada.
VM.1.2.2. Conocer el grado de aplicación y los resultados y alcance de la normativa y las políticas públicas dirigidas a luchar contra todas las formas de violencia machista.	» Informes de aplicación y resultados de la normativa y políticas públicas realizados.
VM.1.3.1. Impulsar el reconocimiento de toda manifestación de explotación sexual como violencia sexual.	» N. y tipo de acciones realizadas para el reconocimiento de la explotación sexual como violencia sexual.
VM.1.3.2. Diseñar y poner en marcha medidas que brinden alternativas a las víctimas de trata, explotación sexual y mujeres en contextos de prostitución y desincentiven la demanda.	» N. y tipo de medidas impulsadas para brindar alternativas a las víctimas de trata, explotación sexual y mujeres en contextos de prostitución y desincentivar la demanda.
VM.2.1.1. Disponer de datos actualizados y homogéneos sobre la incidencia de la violencia machista en todos los ámbitos.	» N. y tipo de indicadores incorporados, actualizados y homogeneizados para medir la incidencia de la violencia machista, según ámbitos.



<p>VM.2.1.2. Mejorar el conocimiento de todas las formas de violencia machista, incluyendo la que enfrentan los hijos y las hijas y otras personas dependientes o del entorno íntimo, que también son víctimas de la violencia machista y, de manera especial, hacer estudios acerca del impacto y consecuencias que la violencia vicaria y económica está teniendo sobre las y los menores y sus madres.</p>	<p>» N. y tipo de estudios u otras acciones para mejorar el conocimiento de todas las formas de violencia machista.</p>
<p>VM.3.1.1. Ampliar el alcance de las campañas de concienciación social y de información frente a todas las manifestaciones de la violencia machista.</p>	<p>» % de ampliación en el N. y el alcance de las campañas de concienciación social y de información frente a todas las manifestaciones de la violencia machista realizadas.</p>
<p>VM.3.1.2. Reforzar las campañas de información sobre los derechos y recursos a las víctimas y supervivientes de todas las formas de violencia machista, garantizando el enfoque interseccional.</p>	<p>» Cantidad de recursos adicionales invertidos para el refuerzo, y N. y el alcance de las campañas de información sobre los derechos y recursos a las víctimas y supervivientes de todas las formas de violencia machista, garantizando el enfoque interseccional.</p>
<p>VM.3.2.1 Poner en marcha medidas dirigidas a erradicar la violencia simbólica, la violencia sexual y la violencia cultural ejercida contra las niñas, mujeres jóvenes y mujeres en general en los medios de comunicación, a través de las tecnologías de la información, en las redes sociales, en los sectores audiovisuales y culturales.</p>	<p>» N., tipo y alcance de las acciones realizadas a través de las TIC en las redes sociales, en los sectores audiovisuales y culturales, para erradicar la violencia simbólica y la violencia cultural ejercida contra las niñas, mujeres jóvenes y mujeres en general en los medios de comunicación.</p>
<p>VM.3.2.2. Desarrollar medidas específicas para prevenir y combatir las violencias machistas derivadas de los sesgos de género de la industria tecnológica aplicados a la inteligencia artificial.</p>	<p>» N. y tipo de acciones realizadas para prevenir y combatir las violencias machistas derivadas de los sesgos de género de la industria tecnológica aplicados a la inteligencia artificial.</p>
<p>VM.3.3.1. Trabajar con la comunidad educativa para hacer de ella un agente clave de la prevención y actuación frente a todas las formas de violencia machista.</p>	<p>» N. y tipo de acciones para prevenir la violencia machista realizadas con la comunidad educativa.</p>
<p>VM.3.3.2. Dotar a la infancia y juventud de conocimientos y herramientas para identificar, posicionarse y prevenir todas las formas de violencia machista.</p>	<p>» N., temática y duración (horas) de las acciones formativas realizadas para prevenir la violencia machista realizadas con la infancia y la juventud.</p> <p>» N., tipo y objeto de las herramientas creadas para este fin.</p>
<p>VM.4.1.1. Elaborar instrumentos estandarizados para facilitar la detección de la violencia machista en los servicios sanitarios, servicios sociales, en el ámbito escolar y en los servicios de proximidad a los que acuden las víctimas y supervivientes.</p>	<p>» N., tipo y objeto de los instrumentos creados para facilitar la detección de la violencia machista en los servicios sanitarios, servicios sociales, en el ámbito escolar, en los servicios de proximidad a los que acuden las víctimas y supervivientes, así como para fuerzas y cuerpos de seguridad, y personal de aduanas.</p>

<p>VM.4.1.2 Mejorar la formación específica en la detección precoz de la violencia de género por parte de los equipos profesionales de atención primaria y hospitalaria, así como de la red de centros de Servicios Sociales, del ámbito educativo y de los servicios consulares españoles en el extranjero.</p>	<p>» N., temática y duración (horas) de las acciones formativas realizadas para la detección precoz de la violencia de género por parte de los equipos profesionales de atención primaria y hospitalaria, así como de la red de centros de Servicios Sociales, del ámbito educativo y de los servicios consulares.</p>
<p>VM.4.2.1. Mejorar el sistema de difusión e información para que sean útil y accesible a la diversidad de mujeres víctimas de todas las formas de violencia machista.</p>	<p>» N., tipo y objeto de las mejoras introducidas en los sistemas de difusión e información a las mujeres víctimas de todas las formas de violencia machista.</p>
<p>VM.4.2.2. Garantizar la accesibilidad, disponibilidad y atención integral de los recursos de asistencia, ambulatorios y residenciales especializados para todas víctimas de todas las formas de violencia machista.</p>	<p>» N. y tipo de criterios de acceso y condiciones de prestación de los recursos de asistencia, ambulatorios y residenciales especializados para todas víctimas de todas las formas de violencia machista revisados y modificados para favorecer accesibilidad y disponibilidad.</p> <p>» Protocolos, orientaciones o criterios de atención modificados-incorporados para garantizar la integralidad de la atención a todas víctimas de todas las formas de violencia machista.</p> <p>» Cantidad de recursos económicos, humanos y materiales adicionales invertidos para garantizar accesibilidad, disponibilidad y atención integral en dichos recursos de asistencia, ambulatorios y residenciales especializados para todas víctimas de todas las formas de violencia machista.</p>
<p>VM.4.2.3. Fortalecer la atención a las mujeres, niños y niñas, y mujeres jóvenes víctimas de violencias sexuales.</p>	<p>» N. y tipo de acciones realizadas para fortalecer la atención a las mujeres, niños y niñas, y mujeres jóvenes víctimas de violencias sexuales.</p> <p>» Cantidad de recursos económicos, humanos y materiales adicionales invertidos para fortalecer la atención a las mujeres, niños y niñas, y mujeres jóvenes víctimas de violencias sexuales.</p>
<p>VM.4.3.1. Diseñar e implementar un Programa de reparación integral del daño a las víctimas de violencia contra las mujeres.</p>	<p>» Programa de reparación integral del daño a las víctimas de violencia contra las mujeres diseñado y estado de implementación.</p>
<p>VM.5.1.1. Perfeccionar los mecanismos de coordinación estatales y territoriales para mejorar la detección, prevención, asistencia, protección y reparación de las víctimas de todas las violencias machistas.</p>	<p>» N. y tipo de actuaciones realizadas para perfeccionar los mecanismos de coordinación existentes.</p>

<p>VM.5.1.2. Mejorar y actualizar los protocolos de coordinación y actuación interinstitucionales (policial, sanitario, asistencial y de atención integral, judicial, sanitarios, consulares), adaptándolos a las normativas nacionales e internacionales en relación a todas las formas de violencia machista.</p>	<p>» N. y tipo de modificaciones–adaptaciones realizadas a los protocolos de coordinación y actuación interinstitucional.</p>
<p>VM.5.1.3. Reforzar el papel de las Unidades de Coordinación y a las Unidades de Violencia de las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno como coordinadoras de la información y recursos de atención integral residenciales y ambulatorios de cada territorio, para posibilitar el seguimiento de casos.</p>	<p>» Cantidad de recursos económicos, humanos y materiales adicionales invertidos para fortalecer el papel de las Unidades de Coordinación y a las Unidades de Violencia de las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno.</p> <p>» N. y tipo de mejoras incorporadas a los indicadores de seguimiento de casos.</p>
<p>VM.5.1.4. Trabajar de forma coordinada y continua con las asociaciones de mujeres, feministas y de derechos humanos y agentes sociales que promueven el acompañamiento a las víctimas, la incidencia política, y el litigio estratégico.</p>	<p>» N. y tipo de acciones de coordinación realizadas con las asociaciones de mujeres, feministas y de derechos humanos que promueven el acompañamiento a las víctimas, la incidencia política, y el litigio estratégico.</p>
<p>VM.5.1.5. Mejorar la coordinación en la respuesta y trato institucional de los equipos profesionales de todos los niveles de la administración pública en su actuación directa e indirecta con las víctimas de todas las formas de violencia machista para evitar la victimización secundaria, mediante el establecimiento de servicios públicos de calidad, permanentes y con equipos interdisciplinarios especializados.</p>	<p>» N. y tipo de mejoras incorporadas en la coordinación en la respuesta y trato institucional de los equipos profesionales de todos los niveles de la administración pública en su actuación directa e indirecta con las víctimas de todas las formas de violencia machista para evitar la victimización secundaria.</p>
<p>VM.5.1.6. Impulsar la formación especializada y la sensibilización de las instituciones encargadas de proteger y garantizar los derechos humanos de las mujeres, erradicando los posibles estereotipos de género que pudieran existir.</p>	<p>» N. y tipo de acciones formación y sensibilización realizadas y que hayan contribuido a erradicar los estereotipos y prejuicios de género.</p>
<p>VM.5.2.1. Establecer un sistema continuo de monitoreo, seguimiento y evaluación de los sistemas de coordinación interinstitucionales.</p>	<p>» Establecimiento y características del sistema continuo de monitoreo, seguimiento y evaluación de los sistemas de coordinación interinstitucionales implantado.</p>
<p>VM.5.2.2. Elaborar y difundir los informes finales de evaluación.</p>	<p>» Informes finales de evaluación realizados.</p> <p>» N. y tipo de acciones de difusión de los Informes finales de evaluación realizadas.</p>

#### Eje 4. Un país con derechos para todas.

OBJETIVOS OPERATIVOS	INDICADORES DE REALIZACIÓN
DEM.1.1.1. Impulsar estudios feministas en cooperación con organizaciones de mujeres y feministas y mujeres, en general, con agentes sociales y otras organizaciones especializadas.	» N., temática y entidades autoras de los estudios realizados.
DEM.1.1.2. Promover el conocimiento feminista sobre redes, prácticas y alianzas feministas referenciales para el impulso de la participación sociopolítica de las mujeres.	» N. y temática de los estudios realizados sobre redes, prácticas y alianzas feministas.
DEM.1.2.1. Promover la igualdad mediante el tejido asociativo, sindical y político de las mujeres.	» N. y tipo de actuaciones realizadas para la promoción de la igualdad en el tejido asociativo, sindical y político de las mujeres.
DEM.1.2.2. Fortalecer el movimiento feminista y asociativo de mujeres por la igualdad y su trabajo en red.	» N. y tipo de actuaciones realizadas para fortalecer el movimiento asociativo de mujeres por la igualdad y su trabajo en red.  » Cantidad de recursos adicionales invertidos para este fortalecimiento.
DEM.1.2.3. Impulsar medidas para reducir las brechas digitales de género, especialmente en los grupos de más edad y en aquellos con dificultades específicas.	» N. y tipo de actuaciones realizadas para reducir las brechas digitales de género, según grupos destinatarios.
DEM.1.3.1. Apoyar la creación y fortalecimiento de redes de hombres comprometidos con la igualdad de género.	» N. y tipo de actuaciones realizadas para la creación y fortalecimientos de las redes de hombres comprometidos con la igualdad de género.
DEM.1.3.2. Impulsar actuaciones que promuevan la reflexión sobre el mandato de la masculinidad y su impacto sobre las mujeres, los hombres y la sociedad en general.	» N. y tipo de actuaciones realizadas para promover la reflexión sobre el mandato de la masculinidad y su impacto sobre las mujeres, los hombres y la sociedad en general.
DEM.2.1.1. Profundizar en el conocimiento de las desigualdades de género y de las condiciones sociales, laborales y ambientales que afectan a la salud de las mujeres, prestando atención a la salud mental y a las enfermedades con mayor prevalencia en las mujeres.	» N. y temática de los estudios realizados sobre desigualdades de género en salud.  » N. y tipo de otras actuaciones realizadas para profundizar en este conocimiento.

<p>DEM.2.1.2. Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en las formaciones universitarias vinculadas con las ciencias de la salud.</p>	<p>» N., tipo y ámbito de las actuaciones realizadas para la incorporación de la perspectiva de género en las formaciones universitarias vinculadas con las ciencias de la salud.</p>
<p>DEM.2.1.3. Potenciar la incorporación de la perspectiva de género en el diseño e intervención de las políticas sanitarias a través del Observatorio de Salud de las mujeres y promoviendo la formación del personal sociosanitario y de profesionales que atienden a los grupos de mujeres en situaciones de especial vulnerabilidad (mujeres en centros penitenciarios, etc.).</p>	<p>» N., tipo y ámbito de las actuaciones realizadas para la incorporación de la perspectiva de género en el diseño e intervención de las políticas sanitarias.</p> <p>» N., temática y duración (horas) de las acciones formativas realizadas para la formación del personal socio-sanitario y de profesionales que atienden a los grupos de mujeres en situaciones de especial vulnerabilidad.</p>
<p>DEM.2.2.1. Proponer y aprobar la reforma de la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo para garantizar el ejercicio efectivo de los derechos reconocidos y legislar contra la violencia en el ámbito sexual y reproductivo, para la eliminación de intervenciones ginecológicas y obstétricas inadecuadas o innecesarias, y contra la explotación reproductiva, todo ello a través de un proceso participativo.</p>	<p>» Reforma de la Ley 2/2010 de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo realizada</p>
<p>DEM.2.2.2. Desarrollar políticas activas de educación afectivo-sexual.</p>	<p>» N. y tipo de actuaciones realizadas para el diseño, ejecución y evaluación de políticas activas de educación afectivo-sexual.</p>
<p>DEM.2.2.3. Garantizar el acceso universal a los servicios de salud sexual y reproductiva, y especialmente a métodos anticonceptivos, a la anticoncepción de urgencia y a la interrupción del embarazo de todas las mujeres en el Sistema Nacional de Salud.</p>	<p>» N. y tipo de actuaciones realizadas para garantizar el acceso universal a servicios de salud sexual y reproductiva.</p> <p>» Recursos (económicos, materiales, humanos, técnicos, etc.) adicionales invertidos para universalizar el acceso a servicios de salud sexual y reproductiva.</p>
<p>DEM.2.2.4. Implementar programas de salud sexual y reproductiva en todas las etapas de la vida.</p>	<p>» N. y tipo de programas de salud sexual y reproductiva diseñados e implementados, según grupos de edad destinatarios.</p>
<p>DEM.2.2.5. Asegurar a todas las mujeres tratamientos de reproducción asistida como derecho en la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud.</p>	<p>» N. y tipo de actuaciones realizadas para asegurar a todas las mujeres tratamientos de reproducción asistida como derecho en la cartera de servicios comunes del SNS.</p> <p>» Recursos adicionales invertidos para garantizar el acceso de todas las mujeres tratamientos de reproducción asistida.</p>

DEM.2.2.6. Garantizar una atención prenatal, durante el parto y postnatal respetuosa con los derechos humanos y la voluntad de las mujeres.	» N. y tipo de actuaciones realizadas para garantizar una atención prenatal, durante el parto y postnatal respetuosa con los derechos humanos y la voluntad de las mujeres.
DEM.3.1.1. Potenciar y consolidar el Observatorio de Igualdad en el deporte para el estudio de los avances en la igualdad entre mujeres y hombres y la evaluación de políticas planeadas con este fin en el ámbito del deporte.	» N y tipo de actuaciones desarrolladas para potenciar y consolidar el Observatorio de Igualdad en el deporte.  » N y temática de los estudios realizados para conocer los avances en la igualdad entre mujeres y hombres y la evaluación de políticas planeadas con este fin en el ámbito del deporte.
DEM 3.1.2. Promover actuaciones dirigidas a la generación de entornos seguros y de igualdad en el deporte.	» N y tipo de actuaciones realizadas para generar entornos seguros y de igualdad en el deporte.
DEM.3.1.3. Fomentar la concienciación de que el deporte profesional es un trabajo e impulsar la negociación de convenios colectivos que reduzcan la discriminación de las mujeres en el deporte.	» N. y tipo de actuaciones para la concienciación de que el deporte profesional es un trabajo y la negociación de convenios colectivos para las deportistas.
DEM.3.1.4. Promover la incorporación de la perspectiva de género interseccional en el funcionamiento y actividades de las asociaciones u organismos de deportes, contribuyendo a reducir la segregación vertical y horizontal.	» N., tipo y ámbito de las actuaciones realizadas para la incorporación de la perspectiva de género interseccional en el funcionamiento y actividades de las asociaciones u organismos de deportes.  » N y tipo de otras actuaciones desarrolladas para reducir la segregación horizontal y vertical en el ámbito de las asociaciones y organismos deportivos.
DEM.3.1.5. Apoyar la visibilización y reconocimiento de los logros de las mujeres en el deporte tanto a nivel estatal como internacional.	» N y tipo de acciones de visibilización y reconocimiento de los logros de las mujeres en el deporte tanto a nivel estatal como internacional.
DEM.4.1.1. Potenciar y consolidar el Observatorio de Género en la Cultura, profundizando en el diagnóstico sobre las desigualdades de género en este ámbito e incorporando el patrimonio cultural ausente desde una perspectiva interseccional.	» N y tipo de actuaciones desarrolladas para potenciar y consolidar el Observatorio de Género en la Cultura.  » N y temática de los estudios u otras acciones de diagnóstico realizadas para conocer las desigualdades de género en este ámbito.  » N y tipo de actuaciones realizadas para incorporar el patrimonio cultural ausente desde una perspectiva interseccional.

<p>DEM.4.1.2. Incorporar la perspectiva de género interseccional en las políticas culturales y sus distintas manifestaciones, especialmente en los jurados de premios nacionales, comisiones de valoración de ayudas, becas y subvenciones, así como en los museos, archivos y en todo el ámbito del patrimonio cultural.</p>	<p>» N., tipo y ámbito de las actuaciones realizadas para la incorporación de la perspectiva de género interseccional en las políticas culturales.</p> <p>» N. y tipo de actuaciones y/o criterios de igualdad incorporados en los jurados de premios nacionales, comisiones de valoración de ayudas, becas y subvenciones, así como en los museos, archivos y en todo el ámbito del patrimonio cultural.</p>
<p>DEM.4.1.3. Promover y visibilizar activamente la creación y producción artística e intelectual de las mujeres mediante acciones positivas que favorezcan el intercambio a nivel estatal como internacional.</p>	<p>» N. y tipo de acciones positivas puestas en marcha para promover y visibilizar activamente la creación y producción artística e intelectual de las mujeres.</p>
<p>DEM.4.2.1. Impulsar la creación de una Biblioteca y archivo documental feminista.</p>	<p>» Biblioteca y archivo documental feminista creado.</p>
<p>DEM.4.2.2. Impulsar el reconocimiento de la lucha de las mujeres por la democracia, así como la violencia específica sufrida por el hecho de ser mujeres, especialmente durante la Guerra de España, la Dictadura franquista y la Transición democrática.</p>	<p>» N. y tipo de acciones realizadas para el reconocimiento de la lucha de las mujeres por la democracia y la violencia específica sufrida por el hecho de ser mujeres.</p>
<p>DEM.5.1.1. Impulsar el desarrollo y cumplimiento de las medidas legislativas contra la segregación escolar por sexo, origen étnico, necesidades especiales de educación u otros factores en el sistema educativo.</p>	<p>» Medidas legislativas contra la segregación escolar por sexo, origen étnico, necesidades especiales de educación u otros factores en el sistema educativo, elaboradas y aprobadas, según área de intervención.</p>
<p>DEM.5.1.2. Diagnosticar el estado de la coeducación en el sistema educativo español desde una perspectiva de género interseccional.</p>	<p>» N. y temática de los estudios u otras acciones de diagnóstico realizadas sobre el estado de la coeducación en el sistema educativo español desde una perspectiva de género interseccional.</p> <p>» N., tipo y ámbitos abordados en las acciones realizadas para asegurar la integración del enfoque de género interseccional en los estudios sobre el sistema educativo español.</p>

<p>DEM.5.1.3. Apoyar la elaboración de planes coeducativos en el sistema educativo español, la elaboración de materiales didácticos y la creación de redes, y espacios de encuentro con el propósito de compartir e intercambiar conocimientos, proyectos innovadores, recursos y materiales coeducativos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» Cantidad y tipo de recursos adicionales invertidos para apoyar la elaboración de planes coeducativos en el sistema educativo español, la elaboración de materiales didácticos y la creación de redes, y espacios de encuentro con el propósito de compartir e intercambiar conocimientos, proyectos innovadores, recursos y materiales coeducativos.</li> <li>» N y ámbito de actuación de planes cuya elaboración y puesta en marcha se ha impulsado.</li> <li>» N, tipo y temática de los materiales didácticos sobre coeducación cuya elaboración se ha impulsado.</li> <li>» N, objeto y ámbito de actuación de las redes sobre coeducación cuya creación se ha impulsado.</li> <li>» N, objeto y ámbito de actuación de los espacios de encuentro sobre coeducación impulsados.</li> </ul>
<p>DEM.5.1.4. Incorporación de mujeres por su aportación histórica, científica, cultural, etc., en los planes de estudio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» N. y tipo de actuaciones realizadas para la incorporación de mujeres en planes de estudio.</li> </ul>
<p>DEM.5.1.5. Incorporar en los currículos de las diferentes etapas educativas la educación afectivo sexual y la promoción del respeto a la diversidad familiar, de género y sexual desde un enfoque de derechos y la contribución social e histórica de las mujeres y el feminismo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» N y etapa educativa de los currículos en los que se ha incorporado temas de educación afectivo sexual y la promoción del respeto a la diversidad familiar, de género y sexual desde un enfoque de derechos y la contribución social e histórica de las mujeres y el feminismo, según tipo de temática incorporada.</li> </ul>
<p>DEM.5.1.6. Integrar la perspectiva de género e interseccional a las políticas de reducción del abandono, el fracaso y el absentismo escolar dirigidas a las niñas y mujeres jóvenes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» N., tipo y ámbito de las actuaciones realizadas para la incorporación de la perspectiva de género interseccional en las políticas de reducción del abandono, el fracaso y el absentismo escolar dirigidas a las niñas y mujeres jóvenes.</li> </ul>
<p>DEM.5.2.1. Impulsar la presencia de las mujeres en las áreas de conocimiento en las que están infrarrepresentadas, especialmente en las disciplinas STEM.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» N y tipo de acciones positivas y de otro tipo puestas en marcha para incrementar la presencia de las mujeres en las áreas de conocimiento en las que están infrarrepresentadas, especialmente en las disciplinas STEM.</li> </ul>
<p>DEM.5.2.2. Promover el reconocimiento específico de los Estudios Feministas y de Género, desde una visión inclusiva e intercultural, y su consideración transversal en el resto de áreas de conocimiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>» N y tipo de acciones realizadas para el reconocimiento específico de los Estudios Feministas y de Género, desde una visión inclusiva e intercultural, según ámbito educativo en el que se ha trabajado.</li> <li>» N y tipo de acciones realizadas para la consideración transversal de los Estudios Feministas y de Género en el resto de las áreas de conocimiento, según área de conocimiento en la que se ha trabajado.</li> </ul>



DEM.5.2.3. Impulsar la integración del enfoque de género y la epistemología feminista en las universidades y centros de investigación.	» N y tipo de actuaciones realizadas para impulsar la integración del enfoque de género y la epistemología feminista en las universidades y centros de investigación.
DEM.6.1.1 Aprobar el Anteproyecto de Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la igualdad de derechos de las personas LGTBI.	» Anteproyecto de Ley para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la igualdad de derechos de las personas LGTBI aprobado.
DEM.6.1.2 Impulsar la aprobación de una Estrategia estatal para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI y de una Estrategia Estatal para la inclusión social de las personas trans que incorpore la perspectiva de género.	» Estrategia estatal para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI aprobada. » Estrategia Estatal para la inclusión social de las personas trans que incorpore la perspectiva de género aprobada.
DEM.6.1.3 Impulsar análisis y estudios desde el enfoque de género que visibilicen las condiciones de vida y las discriminaciones a las que se enfrentan las mujeres LTBI, y especialmente las mujeres trans, proponiendo intervenciones públicas que las superen.	» N, tipo y objeto de los análisis y estudios desde el enfoque de género realizados para visibilizar las condiciones de vida y las discriminaciones que enfrentan las mujeres LTBI, especialmente las mujeres trans.
DEM.6.2.1. Impulsar un anteproyecto de ley contra el racismo, la discriminación racial y formas conexas de intolerancia, desde un enfoque interseccional y teniendo en cuenta las particularidades de las mujeres que sufren con más asiduidad la discriminación racial.	» Anteproyecto de ley contra el racismo, la discriminación racial y formas conexas de intolerancia que sufren algunos colectivos de mujeres elaborado.
DEM.6.2.2. Promover estudios que visibilicen las condiciones de vida y las discriminaciones a las que se enfrentan las mujeres de los diversos grupos étnicos.	» N, tipo y objeto de los estudios realizados para visibilizar las condiciones de vida y las discriminaciones a las que se enfrentan las mujeres de los diversos grupos étnicos.
DEM.6.2.3. Analizar la viabilidad de incluir variables vinculadas con la diversidad étnico racial, abriendo el debate sobre la conveniencia de introducir una pregunta sobre origen étnico en las estadísticas, informes y estudios que se elaboran en España.	» N, tipo y objeto de las estadísticas, informes y estudios en materia de discriminación e igualdad que han incorporado (o en los que se ha valorado incorporar) la variable de origen étnico.
DEM.6.2.4. Diseñar y poner en marcha intervenciones para mejorar las condiciones de vida de las mujeres de grupos étnicos y en los colectivos de mayor emergencia social.	» N y tipo de intervenciones puestas en marcha para mejorar las condiciones de vida de las mujeres de grupos étnicos y en los colectivos de mayor emergencia social. » Cantidad de recursos adicionales invertidos para mejorar las condiciones de vida de las mujeres de estos grupos sociales.

DEM.6.3.1. Impulsar la puesta en marcha de medidas específicas para la autonomía de las mujeres jóvenes.	» Medidas específicas puestas en marcha para la autonomía económica y personal de las mujeres jóvenes, según tipo de medida y objeto específico.
DEM.6.3.2. Fortalecer la incorporación del enfoque de género en las políticas de participación infantil y juvenil.	» N, tipo y ámbito de intervención abordado en las acciones realizadas para la incorporación del enfoque de género en las políticas de participación infantil y juvenil.
DEM.6.4.1. Impulsar la puesta en marcha de medidas específicas para la autonomía de las mujeres con mujeres con discapacidad.	» N y tipo de intervenciones puestas en marcha para impulsar la independencia económica y la autonomía personal de las mujeres con mujeres con discapacidad.  » Cantidad de recursos adicionales invertidos para mejorar las condiciones de vida de las mujeres con mujeres con discapacidad.
DEM.6.4.2. Promover la participación y representación social de las mujeres con mujeres con discapacidad.	» N y tipo de intervenciones puestas en marcha para promover la participación y representación social de las mujeres con mujeres con discapacidad.
DEM.6.5.1. Poner en marcha una estrategia global, en colaboración con las diferentes Administraciones Públicas, para avanzar en igualdad efectiva entre mujeres y hombres en los ámbitos rurales y zonas deprimidas demográficamente.	» Estrategia global para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en los ámbitos rurales y zonas deprimidas demográficamente diseñada y puesta en marcha.
DEM.7.1.1. impulsar la acción del Observatorio de la Imagen de las mujeres y establecer mecanismos de participación y cooperación con profesionales de los distintos sectores de la comunicación.	» N y tipo de actuaciones realizadas para impulsar la acción del Observatorio de la Imagen de las mujeres.  » N y tipo de mecanismos de participación y cooperación con profesionales de la comunicación que se han impulsado/ puesto en marcha.
DEM.7.1.2. Impulsar un periodismo con enfoque de género, dotando de herramientas para erradicar sesgos sexistas, y reconociendo a profesionales y medios de comunicación referentes en materia de igualdad.	» N y tipo de actuaciones realizadas para impulsar un periodismo con enfoque de género.  » N, tipo y temática abordada en las herramientas para erradicar sesgos sexistas entre las y los profesionales y de los medios de comunicación que se han elaborado.  » N, tipo y objeto específico de las acciones de reconocimiento a profesionales y medios de comunicación referentes en materia de igualdad realizadas.
DEM.7.1.3. Promover el acceso de las mujeres a los cargos de toma de decisiones en los medios y gabinetes de comunicación y su visibilización.	» N y tipo de actuaciones realizadas para promover el acceso de las mujeres a los cargos de toma de decisiones en los medios y gabinetes de comunicación y su visibilización.

### 3. LISTADO DE ACRÓNIMOS

AEBOE: Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado

AECID: Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo

AEI: Agencia Estatal de Investigación

AEPD: Agencia Española de Protección de Datos

AGE: Administración General del Estado

ANECA: Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación

AOD: Ayuda Oficial al Desarrollo

BNE: Biblioteca Nacional de España

CDTI: Centro para el Desarrollo Tecnológico e Industrial

CEDEX: Centro de Estudios y Experimentación de Obras Públicas

CEJ: Centro de Estudios Jurídicos

CEM: Centro Español de Metrología

CEPC: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales

CIEMAT: Centro de Investigaciones, Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas

CIS: Centro de Investigaciones Sociológicas

CITCO: Centro de Inteligencia contra el Terrorismo y el Crimen Organizado

CNDM: Centro Nacional de Difusión Musical

COLESP: Colegio de España en París

COVIGE: Comisión contra la Violencia de Género del Consejo Interterritorial del SNS

CSD: Consejo Superior de Deportes

CSIC: Consejo Superior de Investigaciones Científicas

DG NNUU, DDHH y OOI: Dirección General de Naciones Unidas, Derechos Humanos y Organismos Internacionales

DGA: Dirección General del Agua

DGAGET: Dirección General de la Administración General del Estado en el Territorio

DGBBAA: Dirección General de Bellas Artes

DGBBD: Dirección General de Biodiversidad, Bosques y Desertificación

DGC: Dirección General de Consumo

DGCCSNSF: Dirección General de Cartera Común de Servicios del SNS y Farmacia

DGCEA: Dirección General de Calidad y Evaluación Ambiental

DGCM: Dirección General de la Costa y el Mar

DGD: Dirección General de Deportes

DGDFSS: Dirección General de Diversidad Familiar y Servicios Sociales

DGDIA: Dirección General de Derechos de la Infancia y de la Adolescencia

DGDRIFA: Dirección General de Desarrollo Rural, Innovación y Formación Agroalimentaria

DGECT: Dirección General de Evaluación y Cooperación Territorial

DGEEAC: Dirección General de Españoles en el Exterior y de Asuntos Consulares

DGGC: Dirección General de la Guardia Civil

DGICPIC: Dirección General de Industrias Culturales, Propiedad Intelectual y Cooperación

DGIPYME: Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana Empresa

DGITDER: Dirección General para la Igualdad de Trato y Diversidad Étnico Racial

DGLFL: Dirección General del Libro y Fomento de la Lectura

DGLGTBI: Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI

DGM: Dirección General de Migraciones

DGMD: Dirección General de Memoria Democrática

DGOI: Dirección General de Organización e Inspección

DGOJ: Dirección General de Ordenación del Juego

DGOP: Dirección General de Ordenación Profesional

DGOPA: Dirección General de Ordenación Pesquera y Acuicultura

DGOSS: Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social

DGP: Dirección General de Presupuestos (cuando corresponde al MHFP) y Dirección General de Policía (cuando corresponde al MINT)

DGPD: Dirección General de Políticas contra la Despoblación

DGPPIAH: Dirección General de Programas de Protección Internacional y Atención Humanitaria

DGSFP: Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones

DGSI: Dirección General de Servicios e Inspección

DGSP: Dirección General de Salud Pública

DGSPJ: Dirección General para el Servicio Público de Justicia

DGT: Dirección General de Trabajo

DGTAESRSE: Dirección General del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas

DGTDAJ: Dirección General de Transformación Digital de la Administración de Justicia

DGTPF: Dirección General del Tesoro y Política Financiera

DGVG: Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género

DIGENPER: Dirección General de Personal

DIGENREM: Dirección General de Enseñanza Militar

EME: Embajadora en Misión Especial

ENESA: Entidad Estatal de Seguros Agrarios

EOI: Escuela de Organización Industrial

FB: Fundación Biodiversidad

FEGA: Fondo Español de Garantía Agraria

FSE: Fondos Social Europeo

IAC: Instituto de Astrofísica de Canarias	MAUC: Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación
ICAA: Instituto de la Cinematografía y las Artes Audiovisuales	MCIN: Ministerio de Ciencia e Innovación
IDAE: Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía	MCSM: Ministerio de Consumo
IEF: Instituto de Estudios Fiscales	MCUD: Ministerio de Cultura y Deporte
IGN: Instituto Geográfico Nacional	MDEF: Ministerio de Defensa
IMLCF: Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses	MDSA: Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030
IMSERSO: Instituto de Mayores y Servicios Sociales	MEFP: Ministerio de Educación y Formación Profesional
INAEM: Instituto Nacional de Artes Escénicas y la Música	METD: Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital.
INAP: Instituto Nacional de Administración Pública	MHFP: Ministerio de Hacienda y Función Pública
INE: Instituto Nacional de Estadística	MICT: Ministerio de Industria, Comercio y Turismo
INECO: Ingeniería Y Economía del Transporte	MIGD: Ministerio de Igualdad
INJUVE: Instituto de la Juventud de España	MINT: Ministerio del Interior
InMujeres: Instituto de las Mujeres	MISM: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones
INSST: Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo	MJUS: Ministerio de Justicia
INTCF: Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses	MNCARS: Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía
INTEF: Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación del Profesorado	MNP: Museo Nacional del Prado
ISCI: Instituto de Salud Carlos III	MPCM: Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática
ITJ: Instituto para la Transición Justa	MSND: Ministerio de Sanidad
MAPA: Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación	MTED: Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico

MTER: Ministerio de Política Territorial	SEDIA: Secretaría de Estado de Digitalización e Inteligencia Artificial
MTES: Ministerio de Trabajo y Economía Social	SEE: Secretaría de Estado de Educación (cuando corresponde al MEFP) o Secretaría de Estado de Energía (cuando corresponde al MTED)
MTMA: Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana	SEIVG: Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género
MUFACE: Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado	SEM: Secretaría de Estado de Migraciones
MUNI: Ministerio de Universidades	SEPE: Servicio Público de Empleo Estatal
OAPN: Organismo Autónomo Parques Nacionales	SEPIE: Servicio Español para la Internacionalización de la Educación
OECC: Oficina Española de Cambio Climático	SESSP: Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones
OEITSS: Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social	SGAUV: Secretaría General de Agenda Urbana y Vivienda
OEPM: Oficina Española de Patentes y Marcas	SGCJ: Secretaría General de Consumo y Juego
OIM: Organización Internacional para las Migraciones	SGCTIE: Subdirección General de Cooperación Territorial e Innovación Educativa
ONTSI: Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad	SGEAS: Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral
OOPP: Organismos Públicos	SGEE: Subdirección General de Estadísticas y Estudios
OPI: Organismo Público de Investigación	SGFP: Secretaría General de Formación Profesional
PN: Patrimonio Nacional	SGGCP: Subdirección General de Gestión de Clases Pasivas.
RPD: Real Patronato sobre Discapacidad	SGIP: Secretaría General de Instituciones Penitenciarias
RRHH: Recursos Humanos	SGOPIPS: Secretaría General de Objetivos y Políticas de Inclusión y Previsión Social
SASEMAR: Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima	
SEA2030: Secretaría de Estado para la Agenda 2030	
SECI: Secretaría de Estado de Cooperación Internacional	

SGRI: Subdirección General de  
Relaciones Internacionales

SGRRHH: Subdirección General  
de Recursos Humanos

SGRRHHIS: Subdirección General de Recursos  
Humanos e Inspección de Servicios

SGT: Secretaría General Técnica

SGU: Secretaría General de Universidades

SUE: Sistema Universitario Estatal

UAFSE: Unidad Administradora  
del Fondo Social Europeo

UFAM: Unidades de Atención a la Familia y Mujer

UIMP: Universidad Internacional Menéndez Pelayo

UMyC: Unidad de Mujeres y Ciencia

UUII: Unidad de Igualdad











# III Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres 2022-2025

