

**PROYECTO**  
**PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO**  
**2021**

**Informe de Impacto de Género**



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE HACIENDA

MINISTERIO  
DE IGUALDAD



**PROYECTO**  
**PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO**  
**2021**

Informe de Impacto de Género



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE HACIENDA

MINISTERIO  
DE IGUALDAD

TÍTULO: Informe de impacto de género del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2021

Elaboración y coordinación de contenidos:

Ministerio de Hacienda. Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos

Ministerio de Igualdad

Responsable edición digital: Subdirección General de Información, Documentación y Publicaciones

Edita:

© Ministerio de Hacienda

© Ministerio de Igualdad

Secretaría General Técnica

Subdirección General de Información, Documentación y Publicaciones Centro de Publicaciones



# ÍNDICE

Resumen ejecutivo .....	7
I. INTRODUCCIÓN GENERAL .....	11
II. MARCO NORMATIVO .....	17
III. METODOLOGÍA .....	21
III.1. Realidad .....	25
III.2. Representación .....	27
a) Objetivo .....	27
b) Ámbitos analizados .....	27
c) Indicador de medición: el índice de presencia relativa de hombres y mujeres (IPRHM) .....	29
d) Esquema del capítulo .....	30
III.3. Recursos-resultados .....	33
a) Objetivo .....	33
b) Ámbitos de aplicación .....	33
c) Listado de preguntas y catalogación de las respuestas .....	33
d) Ponderación de las respuestas .....	35
e) Definición de intervalos .....	35
f) Sistema de agregación de resultados para catalogación de los programas en el caso de que haya más de un partícipe en el programa .....	36
g) Sistema de agregación de programas .....	36
h) Recopilación de información relevante: Parte cualitativa .....	36
i) Estructura del capítulo .....	36
IV. REALIDAD .....	39
IV.1. Mercado de trabajo .....	43
a) Tasa de empleo .....	43
b) Trabajo a tiempo parcial y sus razones .....	45
c) Incidencia en el empleo por la existencia de hijos e hijas .....	48
d) Tasa de paro .....	50
IV.2. Ingresos .....	55
a) Salarios .....	55
b) Renta .....	57
c) Situaciones de riesgo .....	58
IV.3. Educación .....	61
a) Tasas de escolarización por edad en niveles no obligatorios .....	61
b) Abandono temprano de la educación-formación .....	62
c) Graduados según nivel educativo. Estudiantes matriculados en educación universitaria .....	62
d) Formación permanente y continua (población de 25 a 64 años) .....	65

<b>IV.4. Salud</b>	67
a) Esperanza de vida	67
b) Estado de salud	70
c) Determinantes de salud	72
d) Servicios sanitarios	74
e) Defunciones	74
<b>IV.5. Conciliación y corresponsabilidad</b>	77
a) Situación laboral y cuidado de personas dependientes	77
b) Tiempo de trabajo no remunerado	80
<b>IV.6. Ciencia y tecnología</b>	85
a) Recursos Humanos	85
b) Internet	87
c) Brecha digital	88
<b>IV.7. Delito y violencia</b>	91
a) Personas condenadas	91
b) Víctimas mortales por violencia de género	91
<b>IV.8. Poder y toma de decisión</b>	95
a) Participación política, mujeres en el Gobierno	95
b) Mujeres en el Congreso de los Diputados y en el Senado	96
c) Mujeres en los parlamentos autonómicos y en el Parlamento Europeo	97
d) Mujeres en órganos constitucionales	99
e) Mujeres en reales academias	100
f) Mujeres en altos cargos privados	101
<b>V. REPRESENTACIÓN</b>	103
<b>V.1. Visión general de la Encuesta de Población Activa (EPA)</b>	105
a) Composición del empleo público: datos por sexo y tipo de administración	105
b) Evolución de la composición por sexo del empleo público según la EPA	108
<b>V.2. Visión general de las Administraciones Públicas</b>	113
a) Primer nivel de análisis: personal al servicio de las Administraciones Públicas	113
b) Segundo nivel de análisis: Personal al Servicio de la Administración Pública Estatal	115
c) Tercer nivel de análisis: Personal al Servicio de la Administración General del Estado	116
<b>V.3. La Perspectiva de Género en el Empleo Público de la Administración General del Estado (AGE)</b>	119
a) Personal funcionario en activo	119
b) Personal funcionario en excedencia y con jornada reducida vinculadas a cuidados familiares	123
c) Principales variaciones de datos de personal funcionario de la AGE entre 2018, 2019 y 2020	126
d) Análisis del personal laboral de la AGE en activo	128
e) Personal laboral en excedencia y con jornada reducida, vinculadas a cuidados familiares	135
f) Principales variaciones de datos de personal laboral de la AGE entre 2018, 2019 y 2020	137

<b>VI. RECURSOS-RESULTADOS .....</b>	<b>141</b>
<b>VI.1. Introducción .....</b>	<b>143</b>
a) Ámbito subjetivo .....	144
b) Ámbito objetivo .....	145
<b>VI.2. Análisis desde la perspectiva de género de los créditos recogidos en el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2021 .....</b>	<b>147</b>
a) Análisis presupuestario .....	148
b) Secciones presupuestarias .....	149
c) Análisis de relevancia de género .....	153
d) Análisis general .....	158
<b>VI.3. Listado de programas presupuestarios por sección .....</b>	<b>161</b>
<b>VI.4. Análisis de los Recursos/resultados por sección presupuestaria .....</b>	<b>173</b>
Sección 3. Tribunal de Cuentas .....	174
Sección 4. Tribunal Constitucional .....	176
Sección 5. Consejo de Estado .....	180
Sección 7. Clases Pasivas .....	183
Sección 8. Consejo General del Poder Judicial .....	187
Sección 10. Contratación Centralizada .....	194
Sección 12. Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación .....	196
Sección 13. Ministerio de Justicia .....	227
Sección 14. Ministerio de Defensa .....	248
Sección 15. Ministerio de Hacienda .....	281
Sección 16. Ministerio de Interior .....	300
Sección 17. Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana .....	315
Sección 18. Ministerio de Educación y Formación Profesional .....	327
Sección 19. Ministerio de Trabajo y Economía Social .....	345
Sección 20. Ministerio de Industria, Comercio y Turismo .....	360
Sección 21. Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación .....	376
Sección 22. Ministerio de Política Territorial y Función Pública .....	386
Sección 23. Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico .....	395
Sección 24. Ministerio de Cultura y Deporte .....	415
Sección 25. Ministerio de la Presidencia, Relaciones con la Cortes y Memoria Democrática .....	454
Sección 26. Ministerio de Sanidad .....	468
Sección 27. Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital .....	478
Sección 28. Ministerio de Ciencia e Innovación .....	488
Sección 29. Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 .....	526
Sección 30. Ministerio de Igualdad .....	538
Sección 31. Ministerio de Consumo .....	560
Sección 32. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones .....	566
Sección 33. Ministerio de Universidades .....	576
Sección 60. Seguridad Social .....	585
<b>VI.5. Recopilación de Objetivos e Indicadores por política presupuestaria ....</b>	<b>607</b>
Política 11. Justicia .....	607
Política 13. Seguridad Ciudadana e Instituciones Penitenciarias .....	610
Política 14. Política Exterior y de Cooperación para el Desarrollo .....	611
Política 21. Pensiones .....	617
Política 22. Otras prestaciones económicas .....	618
Política 23. Servicios Sociales y Promoción Social .....	618
Política 24. Fomento del Empleo .....	627
Política 25. Desempleo .....	628
Política 26. Acceso a la Vivienda y Fomento de la Edificación .....	628
Política 28. Gestión y Administración de Trabajo y Economía Social .....	628

Política 29. Gestión y Administración de la Inclusión, de la Seguridad Social y de la Migración .....	629
Política 31. Sanidad .....	629
Política 32. Educación .....	631
Política 33. Cultura .....	637
Política 41. Agricultura, Pesca y Alimentación .....	639
Política 42. Industria y Energía .....	640
Política 43. Comercio, Turismo y Pymes .....	641
Política 45. Infraestructuras y Ecosistemas Resilientes .....	641
Política 46. Investigación, Desarrollo, Innovación y Digitalización .....	644
Política 49. Otras actuaciones de carácter económico .....	654
Política 91. Organos Constitucionales, Gobierno y otros .....	658
Política 92. Servicios de Carácter General .....	659
<b>VII. Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia: una España sin brechas de género .....</b>	<b>661</b>
<b>VII.1. Indicadores Estadísticos Avanzados del Impacto de la COVID-19 en Políticas de Género .....</b>	<b>665</b>
a) Indicadores del Instituto Nacional de Estadística (INE) .....	665
b) Eurostat .....	665
c) Ministerio de Igualdad .....	665
d) Ministerio de Hacienda .....	666
<b>VII.2. Referencias en Foros Multilaterales a Medidas Específicas sobre Políticas de Género en relación con la COVID-19 .....</b>	<b>667</b>
a) Naciones Unidas .....	667
b) OCDE .....	668
c) Unión Europea .....	668
<b>VIII. CONCLUSIONES RECURSOS-RESULTADOS .....</b>	<b>669</b>
<b>VIII.1. Realidad .....</b>	<b>673</b>
a) Empleo .....	673
b) Salarios .....	673
c) Educación .....	673
d) Salud .....	674
e) Conciliación y Corresponsabilidad .....	674
f) Ciencia y Tecnología .....	674
g) Delito y Violencia .....	674
h) Poder y Toma de Decisiones .....	674
<b>VIII.2. Representación .....</b>	<b>675</b>
a) A nivel global y por administraciones .....	675
b) Personal con reducción de jornada o en situación de excedencia, en ambos casos por causas familiares .....	675
c) Relación entre el IPRHM y las retribuciones .....	676
d) Evolución del IPRHM en el período 2018-2019-2020 .....	676
<b>VIII.3. Conclusiones Recursos-Resultados .....</b>	<b>677</b>
<b>IX. RELACIÓN DE GRÁFICOS Y TABLAS .....</b>	<b>679</b>
<b>X. ANEXOS .....</b>	<b>687</b>
<b>X.1. Entidades Públicas Empresariales, Autoridades Administrativas Independientes, Universidades no Transferidas y otros entes de derecho con régimen específico (anexo I del BEPSAP. Enero 2020) .....</b>	<b>689</b>
<b>XI. REFERENCIAS .....</b>	<b>691</b>

# RESUMEN EJECUTIVO



---

# RESUMEN EJECUTIVO



El compromiso de este Gobierno es avanzar en la introducción de la presupuestación con enfoque de género y, por ende, en las políticas públicas.

Este Informe de Impacto de Género que acompaña a los Presupuestos Generales del Estado para 2021 es una apuesta decisiva del Gobierno que transforma al presupuesto en clave de género en un proyecto crucial que puede influir de manera decisiva en la adquisición de una nueva cultura y en el cambio de los procedimientos y las rutinas de trabajo. Es un instrumento imprescindible que además de detectar las desigualdades para tratarlas, puede ayudar a diseñar políticas más efectivas, ganando por tanto en eficacia.

Así, la incorporación de la perspectiva de género en los Presupuestos Generales del Estado se convierte en uno de ejes sobre los que se definen todas las políticas de gasto. De esta forma, ayuda a transformar la realidad desde su propia concepción, a la par que busca monitorizar los avances en la igualdad, esencial para este Gobierno.

Para incorporar la perspectiva de género en los Presupuestos Generales del Estado se ha utilizado la metodología sueca conocida como de las «3-Rs», analizando la Realidad, la Representación, y los Recursos-Resultados.

De esta forma, el Informe dedica un capítulo al análisis de la «Realidad» en donde se proporciona un diagnóstico articulado en ocho capítulos (empleo, educación, salud, conciliación y corresponsabilidad, ciencia y tecnología, delito y violencia y, poder y toma de decisiones) de acuerdo con información publicada por el Instituto Nacional de Estadística en su informe «Mujeres y Hombres en España» en su versión de 30 de junio de 2020, completado por datos de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género y del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

A continuación, el capítulo de «Representación» presenta la situación de empleo del Sector Público español atendiendo al sexo de los empleados, para lo que se utilizan los datos del Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas (BEPsAP) y del Registro Central de Personal. Como indicador central se utiliza el índice de presencia relativa de hombres y mujeres (IPRHM), completado con las variables objeto de los análisis (salarios, niveles administrativos, tipo de contrato, tipo de administración, etc.). La conclusión inicial sujeta a un gran número de matizaciones es que se puede apreciar el cumplimiento del rango de equilibrio para todo el Sector Público en general, con una moderada presencia mayoritaria de mujeres.

La tercera y última «R» se desarrolla en el capítulo dedicado a «Recursos-Resultados» en donde se han catalogado en términos de pertinencia de género 234 programas, lo que representa casi un 80% del total de los programas que integran el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2021. Con los datos obtenidos de los Departamentos Ministeriales y los Órganos Constitucionales, para cada programa se hace una breve descripción del mismo en términos de igualdad, se explican las principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género y se recogen los objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad que se han definido para el programa. Consciente de que existe una gran diversidad en la relevancia de cada programa presupuestario en políticas de igualdad, el Gobierno ha clasificado los programas en función de su pertinencia de Género, como alta, media, baja o sin pertinencia, y a partir de la agregación de los resultados obtenidos, se hace una valoración del proyecto de Ley en términos de pertinencia de género.

Por otra parte, en este ejercicio no podemos obviar el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia que viene a paliar el impacto que la pandemia de la Covid-19 está teniendo en la sociedad, la sanidad y la economía españolas. Este Plan incorpora como uno de sus cuatro ejes transversales la necesidad de construir un país sin brecha de género con plena igualdad entre mujeres y hombres.

Además, conscientes del impacto que tendrá la pandemia sobre las políticas de igualdad, el Informe recoge las reacciones y recomendaciones internacionales para mitigar su impacto, así como las medidas adoptadas por el Gobierno con este fin, ya que, si avanza la igualdad de género y las mujeres, avanza la sociedad.

Y, por último, respondiendo al liderazgo que el Gobierno desea ejercer sobre políticas de igualdad desde una dimensión transversal, no podemos olvidar hacer un seguimiento de cerca de la evolución en foros internacionales de las políticas de *Gender Mainstreaming* y las prácticas de *Gender Budgeting* prestando especial atención a los foros de discusión y recomendaciones ofrecidas por Organismos tales como la Comisión Europea, el Fondo Monetario Internacional, la Organización de Naciones Unidas y la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico.

En conclusión, este informe ofrece una panorámica útil y relevante que sirve en la toma de decisiones sobre el impacto que las diversas medidas y recursos tienen en el avance del objetivo básico de la igualdad entre las españolas y los españoles.



# I

## INTRODUCCIÓN GENERAL



El Gobierno de España es consciente que debe liderar los esfuerzos para conseguir una sociedad de plena igualdad, convirtiéndose el Presupuesto en uno de los principales instrumentos para articular ese liderazgo. En idéntico sentido, el liderazgo hacia la plena igualdad a través del Presupuesto se articula a través del diseño de políticas más efectivas, que permitan detectar las desigualdades para así tratarlas, y ganar, por tanto, en eficacia. Estando comprometidos con avanzar en la introducción de la perspectiva de género en los programas presupuestarios y, por ende, en las políticas públicas.

Por primera vez, se analizan los efectos de la política presupuestaria desde la perspectiva de igualdad, facilitando la toma de decisiones sobre cómo los ingresos y los gastos deben redistribuirse para promover la igualdad de género. El objetivo del Gobierno es incluir una perspectiva de género en todas las fases del proceso presupuestario, definiéndola como requisito indispensable para consolidar el crecimiento económico en cualquier contexto y para que este responda realmente a las necesidades diferentes de mujeres y hombres.

El término *Gender Mainstreaming* fue definido en 1998, en el seno del Consejo de Europa como *la (re)organización mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos para incorporar, por parte de los actores involucrados normalmente en dichos procesos, una perspectiva de igualdad de género en todos los niveles y fases de todas las políticas*.

Dicho término ya se adoptó en nuestra legislación española, que en el año 2007 aprueba la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres, que en su artículo 15 establece: *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*.

En España, se realiza un informe de impacto de género que acompaña a los PGE desde 2008<sup>1</sup>. Como novedad, y en aras a alcanzar la plena presupuestación con enfoque de género, este año se ha realizado el Informe utilizando, como referencia, el Método de las 3-Rs.

Dicho método fue desarrollado para facilitar la aplicación de la estrategia del *gender mainstreaming*, en el proyecto denominado «JÄMKOM» en los municipios de Suecia. Las tres «R» hacen referencia a los términos «Realidad», «Representación» y «Recursos - Resultados».

El Gobierno, consciente de la necesidad de incluir la transversalidad de género en todas las políticas públicas, refuerza su compromiso y ahonda en el estudio de la igualdad desde esta triple perspectiva. En esta ocasión, se ha ido un paso más allá al utilizar el mencionado método de las «3-Rs» en el Informe de Impacto de Género que acompaña al Proyecto de Ley de los Presupuestos Generales del Estado para 2021.

De tal forma, la Orden HAC/641/2020, de 14 de julio, por la que se dictan las normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado para 2021 recoge, en su artículo 7, apartado 6, la obligatoriedad de elaborar el Informe de Impacto de género con numerosas novedades respecto a años anteriores.

<sup>1</sup> No obstante, el primer informe de impacto de género publicado en la web de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos data de 2011.

Desde el punto de vista del desarrollo de la estrategia de implantación de la perspectiva de género en los Presupuestos Generales del Estado, en el momento de realización del informe que acompaña al Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado de 2021, nos encontramos en la primera fase, en la que se ha aplicado una metodología provisional pendiente de desarrollo y aprobación posterior, que guiará su elaboración futura. Dicha metodología, irá evolucionando a la vez que se lleva a cabo su aplicación en futuros proyectos de ley.

La aplicación en este informe de la metodología, ha estado muy marcada por la situación de provisionalidad de los últimos años. La prórroga de los Presupuestos Generales del Estado del 2018 que abarcó todo el año 2019 y va a estar vigente durante el año 2020, con todas las modificaciones y ajustes precisos para adaptar dichos presupuestos a las situación y las nuevas propuestas legislativas en el ámbito social, medioambiental,..., así como la crisis sanitaria, económica y social originada por la pandemia de la COVID-19, ha implicado que se pospusiese, hasta su aplicación en este proyecto de ley, la evolución del Informe de impacto de género que acompañaba al proyecto de ley anual hacia el informe con perspectiva de género que se prevé en el futuro próximo.

El Informe que se venía haciendo supuso el inicio de la concienciación del impulso que tiene el presupuesto en este ámbito y de la reflexión de los responsables de la elaboración de las propuestas de presupuestos de los diferentes departamentos ministeriales, sobre la importancia de que la lucha contra las desigualdades debe de ser uno de los criterios a tener en cuenta en la distribución de las asignaciones presupuestarias, así como en la orientación de las propuestas anuales.

Con los anteriores informes se desterraba la idea de que el presupuesto era un instrumento «neutro al género», ya que constituía una agregación de recursos financieros que desplegaba efectos igualmente beneficiosos para toda la ciudadanía.

Con este informe, se pretende dar un paso más, y que este año sea un punto de partida, año base, en el que se constate el estado de situación de las secciones presupuestarias en este ámbito, y se incluyan los parámetros que van a definir de ahora en adelante la relación entre los presupuestos y el género.

La información aportada por las diferentes secciones presupuestarias con motivo de la elaboración del proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2021, será el referente inicial a partir del cual se harán las comparaciones que determinarán los avances en el ámbito de la igualdad de género en los Presupuestos Generales del Estado en años venideros.

Las novedades introducidas en el proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2021 al que acompaña y se refiere este informe, como son la inclusión de propuestas para constituir la Comisión Interministerial de Presupuestación con perspectiva de Género, la obligación legal de aprobar una metodología por parte de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos para la realización del referido informe, o la inclusión del informe de impacto de género en el artículo 37 de la Ley General Presupuestaria como parte de la información que debe acompañar por ley a los presupuestos, no tendrán aplicación hasta la elaboración del informe de perspectiva de género que acompañe a los próximos presupuestos, pero las mismas nos permiten conocer cómo se configurará el mismo en el futuro.

Como consecuencia de todo ello, y en aplicación del método de las 3-Rs, en esta ocasión, el Informe comienza con un estudio de la primera «R», relativa a la «Realidad». Este primer capítulo se elabora en base a la información presentada por el Instituto Nacional de Estadística (INE) tomando como referencia la publicación *Mujeres y Hombres en España*. Se trata, por tanto, de hacer una síntesis de la situación de mujeres y hombres en la sociedad española. Ello permite hacer una aproximación a las normas y valores que la sociedad tiene incardinada y ver su efecto en cada uno de los sexos. De tal forma, es factible examinar las situaciones que se dan en la realidad española, valorando la existencia de casos de desigualdad como primer y necesario eslabón para subsanarlas.

La incorporación del mencionado primer capítulo, como parte inseparable del informe que acompaña al anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2021, resulta indispensable ya que permite hacer un estudio de las situaciones que vienen dándose

en la realidad española para, a continuación, plantear diversas preguntas acerca de cómo deben distribuirse los recursos de Estado de manera tal que se garanticen la independencia, la seguridad y la libertad de las mujeres a través de la lucha decidida contra cualquier tipo de discriminación y desigualdad.

La segunda «R» se refiere a la «Representación». En el mencionado capítulo se va a examinar la representación de mujeres y hombres en las estructuras organizativas del Sector Público y de las Administraciones Públicas. Se analiza la composición por sexo de dichas estructuras, evidenciando diferencias en cuanto a su número, posición jerárquica y funciones.

La información se refiere, en el caso del Sector Público, a la información contenida en la Encuesta de Población Activa. Por otra parte, se analiza el empleo en todas las Administraciones Públicas. En el Sector Público Estatal se hace uso extensivo mediante la explotación de fuentes internas, haciendo referencia a la situación real de la plantilla al servicio de la misma.

Por último, destacamos la tercera «R», referida tanto a los «Recursos» como a los «Resultados». Dicho capítulo revisa los programas presupuestarios de gasto desde la perspectiva de igualdad. Su análisis se convierte en un elemento clave del informe final, que va a categorizar a los programas presupuestarios en función de la pertinencia de género que tengan. Además, se hace un esfuerzo para incorporar indicadores desagregados por sexos, para determinar el impacto de género en los presupuestos.

Este análisis de Recursos muestra el impacto que tienen las distintas asignaciones presupuestarias en mujeres y hombres. Los resultados obtenidos en los dos capítulos anteriores se manifiestan en este último capítulo, evidenciando el compromiso del Gobierno para adoptar políticas presupuestarias tendentes a cerrar cualquier brecha por razón de género en cualquier ámbito.

Este informe ejemplifica como el Gobierno paritario garantiza que, a través de los mecanismos fiscales y presupuestarios del Estado, los recursos económicos se ponen a disposición de las políticas de gobierno, de manera tal que sus decisiones, propuestas, reformas y asignaciones presupuestarias sean un fiel reflejo de una ambiciosa agenda igualitaria en beneficio de toda la población.

Según el último informe de la OCDE sobre presupuestos con perspectiva de género (2019), diecisiete países miembros han incorporado este enfoque en la elaboración de los mismos: Austria, Bélgica, Canadá, Chile, Corea, España, Finlandia, Islandia, Irlanda, Israel, Italia, Japón, México, Países Bajos, Portugal, Noruega, y Suecia. Por su parte, Francia y Turquía están actualmente considerando su implantación. El resto de países integran la sensibilidad de género en el proceso de toma de decisiones políticas, pero no elaboran sus presupuestos con enfoque de género.

En el ámbito de las Naciones Unidas, se han organizado cuatro conferencias mundiales sobre la mujer: la Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer en Ciudad de México (1975), la Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer en Copenhague (1980), la Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer en Nairobi (1985) y la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing (1995). Esta última conferencia marcó un antes y un después en la agenda mundial de igualdad de género con la adopción de la Declaración de Beijing, de septiembre de 1995<sup>2</sup>, que se configuró como un programa en favor del empoderamiento de la mujer, en el que los Gobiernos se comprometieron a *garantizar que, en todas las políticas y programas, quedase reflejada una perspectiva de género* (párrafo 38 de la Declaración). A esta Conferencia le siguieron una serie de exámenes quinquenales (2000, 2005, 2010, 2015 y 2020) en los que, además de revisar y evaluar los progresos realizados, se adoptaron nuevos compromisos para garantizar su aplicación integral<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> Declaración de Beijing de septiembre de 1995, en UN Woman: Fourth World Conference on Women, <https://www.un.org/awomenwatch/daw/beijing/beijingdeclaration.html>

<sup>3</sup> ONU Mujeres: «Conferencias mundiales sobre la mujer», en <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/intergovernmental-support/world-conferences-on-women>

En el marco de la Unión Europea, tanto el Tratado de Ámsterdam, de 2 de octubre de 1997<sup>4</sup> (en vigor desde el 1 de mayo de 1999), como la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (CDFUE), de 7 de diciembre de 2000<sup>5</sup> (en vigor desde el 1 de diciembre de 2009) recogieron *la igualdad entre el hombre y la mujer* como uno de los objetivos y derechos comunitarios (arts. 2 y 23 del Tratado de Ámsterdam y de la CDFUE, respectivamente). En dicho contexto, la Comisión adoptó la Comunicación «Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias»<sup>6</sup>, de 12 de febrero de 1996, y la Guía para la evaluación del impacto en función del género, publicada el 19 de febrero de 1999<sup>7</sup>, para mejorar la calidad y la eficacia de las políticas comunitarias en este ámbito.

El año 2020 está marcado por la pandemia de la Covid-19, que además de haber tenido consecuencias devastadoras sobre la población, ha cambiado por completo el escenario de la economía mundial, que se enfrenta a una crisis sin precedentes. El impacto negativo de la emergencia sanitaria agravará algunos importantes desequilibrios sobre la economía y la sociedad española. El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, estructurado en cuatro ejes transversales, guiará el proceso de recuperación, dotándole de coherencia política y presupuestaria. Además, se presenta como una nueva hoja de ruta en donde la eliminación de la brecha de género se configura como uno de los grandes principios estructurales que van a vertebrar el resto de palancas contemplados en el Plan. El Informe de Impacto de Género analiza el Plan así como las discusiones en foros internacionales, y muy particularmente en la Organización de Naciones Unidas, ya que como recuerda ese Organismo «si se da a las mujeres y a las niñas un lugar central en las economías, fundamentalmente los resultados de desarrollo serán mejores y más sostenibles para todos, habrá una recuperación más rápida y volveremos a estar en condiciones de alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible»<sup>8</sup>.

Por último, el informe ofrece un capítulo de conclusiones, así como anexos, gráficos, tablas y referencias útiles para los trabajos de igualdad de género.

<sup>4</sup> Tratado de Ámsterdam por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea, los Tratados constitutivos de las Comunidades Europeas y determinados actos conexos, de 2 de octubre de 1997, en DOUE, núm. C 340, de 10 septiembre de 1997, págs. 1-144. Más adelante, el Tratado de Lisboa por el que se modifican el Tratado de la Unión Europea y el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea, firmado en Lisboa el 13 de diciembre de 2007, recogería, en su art. 8, que «[e]n todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad». DOUE, núm. C 306, de 17 de diciembre de 2007, págs. 1-271.

<sup>5</sup> Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de 7 de diciembre de 2000, en DOUE, núm. C 303, de 14 de diciembre de 2007, págs. 389-405. La Carta se convirtió en jurídicamente vinculante en la UE con la entrada en vigor del Tratado de Lisboa, el 1 de diciembre de 2009.

<sup>6</sup> COM (96) 67 final, de 12 de febrero de 1996.

<sup>7</sup> Guía para la evaluación del impacto en función del género, de 19 de febrero de 1999, en <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/91d046cb-7a57-4092-b5d3-e4fd68097bb2/language-es>

<sup>8</sup> ONU: Informe de políticas: Las repercusiones de la Covid-19 en las mujeres y las niñas

# II

## MARCO NORMATIVO





## II

A raíz de las exigencias internacionales y comunitarias, se aprobó, a nivel interno, la 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<sup>1</sup>, por medio de la cual se modificaron los arts. 22 y 24 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno<sup>2</sup>. En efecto, se introdujo la obligación de que tanto los anteproyectos de ley como los reglamentos fuesen acompañados de «*un informe sobre el impacto por razón de género de las medidas que se establecen en el mismo*». Esta obligación legal se reforzó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres<sup>3</sup> que, a la luz del art. 14 de la Constitución española que proclama el derecho a la igualdad, estableció que «*los proyectos de disposiciones de carácter general y los planes de especial relevancia económica, social, cultural y artística que se sometan a la aprobación del Consejo de Ministros deberán incorporar un informe sobre su impacto por razón de género*» (art. 19).

En lo que respecta al ámbito de los Presupuestos Generales del Estado, la Orden HAC/641/2020, de 14 de julio, por la que se dictan las normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado para 2021 (en adelante, Orden HAC/641/2020)<sup>4</sup>, ha indicado que los «*Presupuestos Generales del Estado avanzarán en la introducción de la perspectiva de género en los programas presupuestarios y, por ende, en las políticas públicas. La Administración Pública es consciente que debe liderar los esfuerzos para conseguir una sociedad de plena igualdad, convirtiéndose el Presupuesto en uno de los principales instrumentos para articular ese liderazgo. En idéntico sentido, el liderazgo hacia la plena igualdad a través del Presupuesto se articula a través del diseño de políticas más efectivas, que permitan detectar las desigualdades para así tratarlas, y ganar, por tanto, en eficacia*». De esta manera, y «*para alcanzar la plena presupuestación con enfoque de género se realiza un análisis de la Realidad, de la Representación y de los Recursos-Resultados*» (Exposición de Motivos y art. 7 de la Orden HAC/641/2020).

Con el firme propósito de otorgar al Informe de Impacto de Género de todas las garantías legales, se incorporan tres Disposiciones normativas al texto de la Ley de Presupuestos Generales del Estado de 2021. La primera de ellas es relativa a la modificación del artículo 37.2 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria para añadir un nuevo apartado. De tal manera, se incluye el Informe de Impacto de género como documentación complementaria de obligada remisión a las Cortes Generales junto con el proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado.

La segunda Disposición se refiere a la inclusión de una nueva Disposición Final en la ya mencionada Ley General Presupuestaria mediante la cual se faculta a la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos para aprobar, mediante Resolución de la Secretaría de Estado, la metodología para la elaboración del Informe de Impacto de Género.

Por último, también se ha previsto la Creación de la Comisión Interministerial de Presupuestación con Perspectiva de Género. La estructura, composición y régimen jurídico de dicha Comisión será desarrollado con posterioridad.

<sup>1</sup> BOE, núm. 246, de 14 de octubre de 2003.

<sup>2</sup> BOE, núm. 285, de 28 de noviembre de 1997.

<sup>3</sup> BOE, núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

<sup>4</sup> BOE, núm. 193, de 15 de julio de 2020.



# III

## METODOLOGÍA



---

### III



Como ya se ha indicado anteriormente, la estructura y metodología de este informe se basa en el **modelo de las 3R** (Realidad, Representación y Recursos-Resultados). En la sección de Realidad se elabora un diagnóstico de la situación de igualdad o desigualdad entre hombres y mujeres en la sociedad española; en el de Representación se analiza la presencia de hombres y mujeres en los distintos niveles del Sector Público y Administraciones Públicas y, en la sección de Recursos-Resultados se examina desde una perspectiva de género la asignación de recursos para cada uno de los programas, así como las actuaciones e indicadores en relación con la pertinencia y relevancia de género.

Este informe incluye un punto adicional en el que se enfatiza la eliminación de la brecha de género como uno de los ejes estructurales del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Este Plan es una reacción eficaz al reto de la Covid-19, constituyendo el instrumento a través del cual se definirá el horizonte de España para los próximos años, siendo los Presupuestos Generales de Estado para 2021 uno de sus primeros estadios de su puesta en práctica. En ellos, se efectúa una revisión de los aspectos relevantes de cómo la Covid-19 afecta las políticas de Igualdad de Género, tal y como se identifica en foros internacionales, poniendo el acento en las áreas más relevantes como paso previo a su superación.



---

## III.1 REALIDAD



El objetivo del capítulo **Realidad** del Informe de Impacto de Género que acompaña a los Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2021 es el de ofrecer un diagnóstico objetivo y cuantificado de la situación de la sociedad española en aspectos primordiales de la situación social contemporánea, analizando como aspectos básicos de esta realidad siguen siendo sensibles al género del ciudadano, tanto mujer como hombre.

Este informe presenta datos sobre ocho áreas concretas: Empleo, Salarios, Educación, Salud, Empleo del tiempo y Conciliación laboral, Ciencia y Tecnología, Violencia, y Poder y Toma de decisiones, sobre los que se han elaborado un total de 61 epígrafes, ofreciendo un gran número de variables y series temporales sobre las mismas. Los datos para efectuar los seis primeros apartados de este diagnóstico provienen del informe titulado «*Mujeres y Hombres en España*» preparado por el Instituto Nacional de Estadística, en su versión disponible a finales de junio de 2020: ([https://www.ine.es/ss/Satellite?L=0&c=INEPublicacion\\_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalleGratis](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=0&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalleGratis)). Debe subrayarse que cada área es actualizada a una fecha distinta. Se recomienda la lectura del informe base del INE si se desea un análisis más en profundidad o datos primarios de los temas aquí tratados.

A efectos metodológicos, las tablas del capítulo de «Realidad» se han obtenido de la mencionada publicación del INE, que a su vez se referencian a la encuesta correspondiente. Por brevedad, este informe las incluye indicando únicamente su origen en el INE, sin perjuicio de la encuesta o proceso específico que el INE haya empleado en su elaboración.

Este capítulo se basa en la información analítica recopilada, monitoreada y presentada por el INE, pero seleccionando y priorizando aquellos indicadores que se han considerado más representativos en su valor diagnóstico o más significativos por su valor cualitativo. De la misma forma, los 61 epígrafes tratados en el informe preparado por el INE han sido englobados en un total de 8 apartados en este informe, lo que se ha tratado de hacer en aras a una mayor concreción del diagnóstico, pero -en la medida de lo posible- sin menoscabo del valor de los datos globales.

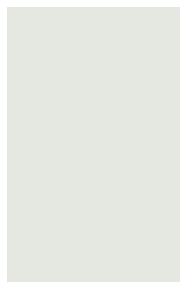
Debe hacerse también una precisión sobre los capítulos 7 y 8, relativos a Delito y Violencia y Poder y Toma de decisiones. Sobre estos temas y dada la naturaleza de los propios datos, se han utilizado datos ofrecidos por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades para el apartado 7 y de la Secretaría de Estado de Igualdad y Contra la Violencia de Género para el apartado 8, referida a la composición del Parlamento y los Altos Cargos del Gobierno.





---

## III.2 REPRESENTACIÓN



### A) OBJETIVO

El objetivo del capítulo Representación es ofrecer una perspectiva de género en el ámbito del Sector Público y de las Administraciones Públicas basada en el grado de presencia relativa de mujeres y hombres desde el conjunto de enfoques que permiten las fuentes de datos disponibles a estos efectos.

Para ello, según el guion expuesto en el apartado d) siguiente («Esquema del informe»), como punto de partida se ofrecerá una visión en términos generales de la situación del empleo del Sector Público dentro del ámbito y definiciones de la Encuesta de Población Activa (en adelante EPA<sup>1</sup>) y posteriormente de la situación del empleo de todas las Administraciones Públicas y del Sector Público Estatal de acuerdo con los datos publicados por el Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas (en adelante BEPSAP<sup>2</sup>) y del Registro Central de Personal (en adelante RCP<sup>3</sup>).

No obstante, la necesidad de descender a otros niveles menos generalistas obligará a reducir el número de efectivos analizados a fin de garantizar el máximo rigor en las conclusiones focalizando el estudio en el ámbito de la Administración General del Estado y siempre para el número de efectivos de los que se disponga de datos completos y homogéneos en el RCP.

### B) ÁMBITOS ANALIZADOS

Interesa tener en cuenta que, dadas las singularidades de ambos colectivos, el informe contemplará por separado al personal funcionario y al personal laboral, ofreciendo al final de cada apartado unas conclusiones generales con la comparativa interanual en los aspectos más significativos.

El informe se basa fundamentalmente en tablas de datos, contando en algunos casos con gráficos para ofrecer una visión complementaria, rápida e intuitiva sobre aspectos considerados relevantes. Hay que indicar que las fechas de los datos tomados en consideración para el análisis son:

---

<sup>1</sup> La EPA es una investigación por muestreo de periodicidad trimestral. Es una encuesta continua pues las entrevistas se reparten de forma homogénea a lo largo de las doce semanas de cada trimestre. La cifra de empleo EPA es representativa de la situación media existente en el trimestre al que se refieren los resultados de la encuesta. El dato se asigna al punto central de dicho período.

La EPA considera ocupado a toda persona que durante la semana de referencia haya trabajado, incluso de forma esporádica u ocasional, al menos una hora a cambio de un sueldo, salario u otra forma de retribución conexa, en metálico o en especie.

<sup>2</sup> El último BEPSAP, publicado el 15 de junio de 2020, con datos a 1 de enero de 2020, ofrece datos del personal al servicio de las administraciones públicas para un total de 2.597.702 efectivos.

<sup>3</sup> Los datos analizados se obtienen del RCP mediante la aplicación e-SIR. El Registro Central de personal es un registro de conteo individual de los asalariados públicos. Se disponen fotos fijas de asalariados públicos a 1 de enero y 1 de julio de cada año coincidentes con las fechas de referencia del BEPSAP.

- EPA: cuarto trimestre de 2019 y cuarto trimestre de 2018 (para algunas tablas y gráficos comparativos se han utilizado datos del 4.º T de 2017).
- BEPSAP-RCP: 1 de enero de 2020 y 1 de enero de 2019 (para algunas tablas y gráficos comparativos se han utilizado datos de 1 de enero de 2018).

Según disponibilidad de datos, se ofrecerá una triple visión de:

- a) Personal en servicio activo.
- b) Personal con jornadas reducidas, por causas familiares.
- c) Personal en situación de excedencia, por causas familiares.

Según disponibilidad de datos, se ofrecerá una triple visión de:

- a) Personal en servicio activo.
- b) Personal con jornadas reducidas, por causas familiares.
- c) Personal en situación de excedencia, por causas familiares.

### Ámbito de la EPA<sup>4</sup>

El ámbito de la EPA se refiere a todos los asalariados de los entes relacionados en el Inventario de entes del Sector Público (en adelante INVENTE<sup>5</sup>). Los asalariados se clasifican de acuerdo a la Contabilidad Nacional de España, en los Sectores:

- Administración Central.
- Fondos de la Seguridad Social.
- Administración regional.
- Administración local.
- Sociedades públicas.

### Ámbito del BEPSAP

El ámbito del RCP comprende los asalariados de **una parte de los entes clasificados en el INVENTE en el Sector Administraciones Públicas** de la Contabilidad Nacional (Subsectores Administración Central, Fondos de la Seguridad Social, Administración Regional y Administración local).

1. Los efectivos contabilizados en el BEPSAP corresponden a las siguientes categorías de personal:
  - Funcionarios de carrera.
  - Funcionarios interinos.
  - Funcionarios de plazas no escalafonadas.
  - Personal estatutario de los servicios de salud.
  - Personal laboral con duración superior a seis meses.

<sup>4</sup> Los datos de la EPA están referidos a la población residente en España. No obstante, no incluye: a) Los ocupados residentes en establecimientos colectivos (por ejemplo, cuarteles militares; b) los miembros de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado que se encuentran en reserva o en segunda actividad sin ocupar destino; c) los militares españoles que trabajan en organizaciones internacionales en el extranjero.

<sup>5</sup> El Real Decreto 696/2013, de 20 de septiembre, por el que se modifica el Real Decreto 256/2012, de 27 de enero, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, atribuye a la Intervención General de la Administración del Estado (IGAE) la integración y gestión del Inventario de Entes del Sector Público Estatal, Autonómico y Local y su publicación como instrumento que garantice la ordenación, información, transparencia y control de las entidades del sector público. Para acceder a la información del INVENTE se puede consultar la siguiente página web: <http://www.igae.pap.hacienda.gob.es/sitios/igae/es-ES/BasesDatos/invente/Paginas/inicio.aspx>.

- Personal eventual.
  - Otro personal<sup>6</sup>.
2. No se incluyen los siguientes tipos de personal:
- Altos cargos de las Administraciones Públicas
  - Cargos electos.
  - Personal en formación y prácticas, reserva, segunda actividad, o cualquier otra situación que no sea servicio activo.
  - Personal laboral con contratos de duración inferior a seis meses en todas las administraciones, salvo en la administración local.
3. El ámbito del BEPSAP comprende:
- Ministerios y Organismos Autónomos.
  - Administración de la Seguridad Social.
  - Agencia Estatal de Administración Tributaria.
  - Agencias Estatales.
  - Entidades públicas empresariales y organismos públicos régimen específico en el ámbito de la AGE.
  - Consejerías y sus Organismos autónomos.
  - Instituciones sanitarias del SNS.
  - Universidades.
  - Ayuntamientos y otras Entidades locales y sus Organismos autónomos.
  - Diputaciones, Cabildos y Consejos Insulares y sus organismos autónomos.
- Únicamente se registra el personal en servicio activo.
4. No se incluyen datos de los siguientes ámbitos:
- Órganos constitucionales.
  - Entidades públicas empresariales y organismos públicos con régimen específico de las CCAA y de la administración local equivalentes a los organismos públicos de la Administración General del Estado que sí se incluyen.
  - Empresas públicas, fundaciones, mutuas, consorcios, y sector público no administrativo de las Administraciones Públicas.
  - Centro Nacional de Inteligencia.

## C) INDICADOR DE MEDICIÓN: EL ÍNDICE DE PRESENCIA RELATIVA DE HOMBRES Y MUJERES (IPRHM)

A los efectos de este informe, para evaluar la distribución por sexo se empleará como indicador el **Índice de Presencia Relativa de Hombres y Mujeres (en adelante IPRHM)**, formulado del siguiente modo:

$$[(\text{Mujeres} - \text{Hombres}) / (\text{Mujeres} + \text{Hombres})] + 1$$

Este indicador toma como referencia la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que pretende conocer si la representación está relativamente equilibrada, siendo así cuando esté comprendido entre 0,80 y 1,20<sup>7</sup>, intervalo que denominaremos a lo largo del documento **rango de equilibrio**.

<sup>6</sup> Resto de personal no incluido en ninguno de los apartados anteriores.

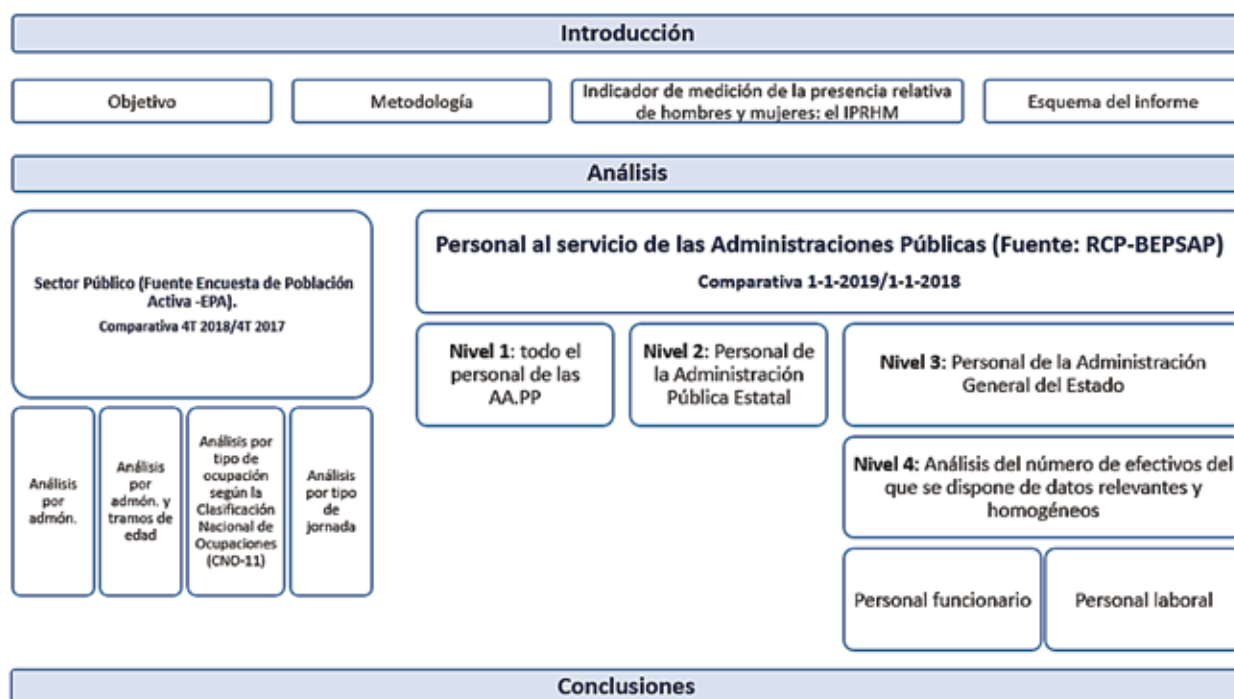
<sup>7</sup> Los valores 0,8 y 1,20 representan la traslación del rango de porcentajes 40%-60% establecidos en la citada Ley, que en su disposición adicional primera (Presencia o composición equilibrada), establece:

*A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen en sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.*

Aunque con los resultados del indicador IPRHM que se ofrecen se pretende mostrar de modo matemático y objetivo el grado de equilibrio existente en la composición entre mujeres y hombres, debe tenerse en cuenta lo siguiente:

- Quedar fuera del rango de equilibrio puede deberse a una mayor presencia de mujeres (valores mayores a 1,2) o de hombres (valores menores a 0,8).
- Que los resultados del IPRHM estén o no situados fuera del rango de equilibrio no implica necesariamente la existencia o no de falta de igualdad de trato o de oportunidades, pues para llegar a tal conclusión sería necesario realizar otro tipo de análisis específico.
- El IPRHM por tanto solo mide la presencia de hombres y mujeres en cada ámbito de estudio y se configura como un mero instrumento para analizar el grado de consecución de los objetivos señalados en la legislación para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Resultará significativo a estos efectos conocer la evolución a futuro de los indicadores que ahora se presentan.
- Los datos de IPRHM de las tablas se identifican mediante colores de relleno según el tramo en que se encuentren y las reglas de **formatos condicionales** que se han diseñado a fin de ofrecer de una manera sencilla, intuitiva y visual la posición relativa que ocupa cada valor respecto del rango de equilibrio. Las reglas de relleno de celda son:
  - Sin color: No hay efectivos.
  - **Color verde**: IPRHM =1, igualdad en la distribución de hombres y mujeres.
  - **Color azul intenso**: IPRHM fuera del rango de equilibrio, con mayor presencia de hombres.
  - **Color rosa intenso**: IPRHM fuera del rango de equilibrio, con mayor presencia de mujeres.
  - **Color azul claro**: IPRHM dentro del rango de equilibrio, con mayor presencia de hombres.
  - **Color rosa claro**: IPRHM dentro del rango de equilibrio, con mayor presencia de mujeres.

## D) ESQUEMA DEL CAPÍTULO



Como muestra la imagen anterior, de acuerdo con la limitación que supone la disponibilidad de datos relevantes y homogéneos necesarios para cumplir el objetivo del estudio, el capítulo presenta un doble enfoque:

- a)** Por un lado, el análisis de la fuente de datos más amplia sobre personal del sector público (la EPA) que, si bien aunque se trata de una encuesta y no contiene datos registrales nos ofrece una perspectiva global.
- b)** Por otro, la fuente de datos de referencia para el personal de las Administraciones Públicas (BEPSAP) de alcance más limitado que la anterior, pero basada en datos registrales.

Finalmente, se realizará un análisis a partir del mayor conjunto de datos estadísticos anonimizados disponibles pertinentes, relevantes y homogéneos, para el personal funcionario y para el personal laboral de la AGE, obtenidos a partir del RCP.

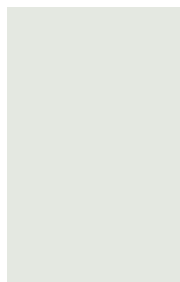
Aunque no coincidan el alcance, metodologías, ámbitos, y estructura de la información de las fuentes citadas, se considera útil disponer de esta triple visión del alcance del IPRHM en el empleo público desde lo más amplio a lo más concreto posible.

En cuanto a las fechas de los datos utilizados se han tomado en cuenta los años 2020, 2019 y 2018 (en el caso de la EPA, han sido 4º Trimestre de 2019, 4º Trimestre de 2018 y 4º Trimestre de 2017) destacando los aspectos más significativos de la comparativa entre ambos ejercicios. A lo largo del informe se analizarán diferentes tablas de datos y gráficos, cuya información procede de cada una de estas fuentes anteriormente indicadas, aunque elaboradas en la SGECAR.



---

## III.3 RECURSOS-RESULTADOS



### A) OBJETIVO

La presupuestación con perspectiva de género tiene como objetivo principal valorar el grado de incidencia que tienen los programas presupuestarios en la consecución de la igualdad de género.

Asimismo, este tipo de análisis presupuestario permite dar a conocer, de un modo sistemático e integrado, las medidas que, a través de las políticas públicas, se impulsan en cada ejercicio presupuestario para favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Para ello, se ha configurado un análisis que parte de la delimitación de los órganos y entidades que constituyen el ámbito subjetivo y de la configuración de los programas presupuestarios como la base objetiva sobre la que se asienta este capítulo.

### B) ÁMBITOS DE APLICACIÓN

**Subjetivo.** El perímetro de estudio del análisis abarca a la Administración General de Estado. Por tanto, la información recogida y analizada en este capítulo es el resultado de las aportaciones remitidas por los departamentos ministeriales, los Organismos Autónomos y el resto de entes con presupuesto limitativo.

Asimismo, se incluyen las aportaciones realizadas por los órganos constitucionales.

**Objetivo.** Se ha definido como unidad base de referencia para este análisis al programa presupuestario.

Se han analizado todos los programas presupuestarios en los que tienen participación los órganos incluidos en el ámbito subjetivo.

**Temporal.** El ámbito temporal de estudio se ha circunscrito al impacto del proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado del 2021.

### C) LISTADO DE PREGUNTAS Y CATALOGACIÓN DE LAS RESPUESTAS

La categorización de los programas presupuestarios en términos de igualdad de género se realiza a partir de la información obtenida a través de los cuestionarios remitidos a los órganos implicados.

En el siguiente cuadro se detallan las preguntas formuladas, así como el sistema establecido para la ponderación de su impacto en la igualdad de género.

**TABLA III.3.1**

## Preguntas y catalogación de las respuestas

El listado de preguntas está definido en función de la pertinencia de género de los programas presupuestarios que ha de contestar cada sección presupuestaria.

La introducción de información es realizada a través de formularios autorrellenables que categorizan los programas presupuestarios de manera automática en función de las respuestas incorporadas en el formulario.

En primer lugar, se analiza la «Sensibilidad al género» de cada programa mediante una pregunta de cierre que condiciona el resto del cuestionario. Únicamente se puede responder «SÍ/NO», de manera que en el caso de que la respuesta sea negativa no es preciso responder a las siguientes preguntas relativas a la «Relevancia al género».

Si el programa es sensible al género se ha de continuar contestando a las siguientes ocho preguntas:

1. Poder transformador: ¿En qué medida el programa presupuestario tiene competencias para actuar y éstas son relevantes en relación con la igualdad de género?
  - Se pretende analizar si el programa presupuestario está diseñado de manera que su desarrollo permite incidir de manera específica en el ámbito de igualdad de género.
  - Se valorará en términos de ALTO/BAJO.
2. Capacidad de impacto: Número de personas sobre el que despliegan sus efectos las actuaciones del programa presupuestario.
  - Con esta pregunta se estima la capacidad del programa a la hora de aplicar medidas orientadas a la eliminación de desigualdades. Para ello, se pretende conocer la dimensión del grupo de personas en el que el programa despliega sus efectos.
  - Se valorará en términos de ALTO/BAJO.
3. Capacidad de impacto: ¿Las personas a las que las actuaciones van dirigidas son mayoritariamente mujeres?
  - Esta pregunta permite analizar si los destinatarios de las actuaciones del programa tienen sesgo hacia el género femenino y, por tanto, es un programa con gran o poca capacidad de impacto en la lucha contra las desigualdades.
  - Se valorará en términos de SÍ/NO.
4. Relevancia funcional: ¿El ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?
  - El término «palanca de cambio» se utiliza como concepto para definir un mecanismo que permita originar un cambio sensible en una situación actual, para incluir la igualdad como eje transversal que elimine las desigualdades y genere entornos basados en la equidad.
  - La finalidad es conocer si el programa incide en un ámbito que tiene efecto multiplicador positivo en la implantación de medidas de lucha contra las desigualdades.
  - Se medirá en términos de SÍ/NO.
5. Relevancia funcional: ¿Los resultados previstos del programa tendrán efecto positivo o negativo sobre la igualdad?
  - La finalidad de esta pregunta es conocer si, de la aplicación del programa, se pueden derivar efectos contrarios a la lucha contra las desigualdades, de manera que medidas aplicadas por el mismo incidan de manera negativa en la igualdad.
  - Esta pregunta se valorará en términos de POSITIVO/NEGATIVO.
6. Relevancia funcional: ¿El programa tiene un objetivo concreto en favor de la igualdad de género?
  - La finalidad es conocer si existen programas que han avanzado en el ámbito de la lucha a favor de la igualdad estableciendo objetivos concretos.
  - Esta pregunta se valorará en términos de SÍ/NO.



7. Relevancia funcional: ¿Existen indicadores de este programa desagregados por sexo
- Con esta pregunta se pretende conocer si existen programas que ya incluyen mecanismos que favorezcan la implantación de los mecanismos de lucha contra las desigualdades al aportar información en términos de género que permitan elaborar estadísticas en dicho ámbito.
  - Esta columna se valorará en términos de SÍ/NO..
8. Gestión de personal: El programa despliega efectos sobre la gestión de personal de los centros de trabajo de la Administración General del Estado
- Es una pregunta que aporta información acerca de la fuerza que se dispone con este programa para incidir en los cambios que implica la lucha a favor de la igualdad en la Administración, y que sirvan de motor y catalizador del cambio en todos los demás ámbitos.
  - Se valorará en términos de SÍ/NO. No influye en la clasificación de pertinencia de género, dado que es meramente informativa..

## D) PONDERACIÓN DE LAS RESPUESTAS

Para determinar la categoría a la que pertenece cada programa, se ha diseñado una catalogación homogénea de las respuestas, más allá del peso otorgado a la primera pregunta. Por tanto, cada pregunta aporta lo mismo al resultado final para catalogar el programa en términos de pertinencia de género.

Como se ha indicado, la primera pregunta es de cierre, de modo que si se responde negativamente el programa es catalogado automáticamente como «Sin pertinencia de género».

Por su parte, la última pregunta es de tipo informativo por lo que tampoco incide en la categorización del programa.

## E) DEFINICIÓN DE INTERVALOS

Se han definido cuatro intervalos para establecer la relación entre las respuestas y el impacto de los programas en la igualdad de género, que sirven para catalogar los programas presupuestarios y, por agregación, las políticas presupuestarias.

**TABLA III.3.2**  
Escala de pertinencia de género

Pertinencia	Intervalos	N.º de respuestas afirmativas
<b>Sin pertinencia</b>	Programas sin incidencia directa sobre personas e incidencia indirecta nula o baja.	0
<b>Baja</b>	Programas con incidencia sobre personas fundamentalmente de carácter interno o instrumental	Hasta 2 respuestas afirmativas
<b>Media</b>	Programas de bajo impacto, reducida capacidad transformadora o relevancia funcional escasa	De 3 a 5 respuestas afirmativas
<b>Alta</b>	Programa de gran interés por su capacidad transformadora, impacto y relevancia funcional reconocida.	6 o 7 respuestas afirmativas (*)

(\*) La pregunta 8, no influye en la catalogación del programa.

## **F) SISTEMA DE AGREGACIÓN DE RESULTADOS PARA CATALOGACIÓN DE LOS PROGRAMAS EN EL CASO DE QUE HAYA MÁS DE UN PARTÍCIPE EN EL PROGRAMA**

La catalogación de los programas se realiza mediante la media ponderada de los resultados de la valoración de cada programa en función del importe que se gestiona de dicho programa por cada sección.

Por tanto, en esta primera fase metodológica se ha definido como parámetro de ponderación el importe del programa lo que permite obtener valoraciones diferenciadas asociadas a las secciones presupuestarias, que a su vez condicionan la valoración que se otorga a cada programa en caso de confluencia de varias secciones presupuestarias en la categorización de un programa.

Para la categorización de un programa en caso de que participen en el mismo varias secciones presupuestarias, se suman los resultados obtenidos de cada sección presupuestaria en la catalogación del programa y se dividen entre el número de secciones que han catalogado el mismo.

## **G) SISTEMA DE AGREGACIÓN DE PROGRAMAS**

El sistema establecido de agregación para la obtención de la catalogación de las políticas, e incluso para la determinación de la catalogación global del proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado es la media aritmética. Por tanto, en este caso no se han definido ponderaciones para los programas a fin de determinar la categorización final de las políticas.

## **H) RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN RELEVANTE: PARTE CUALITATIVA**

El estudio de la catalogación de los diferentes programas se completa con la dimensión cualitativa.

Para ello, las secciones presupuestarias una vez analizados en términos de igualdad cada uno de los programas, a partir de la información que se incluyen en las memorias descriptivas de los objetivos de los programas, remiten la siguiente valoración cualitativa:

- Breve descripción del programa en términos de igualdad de género: Este apartado incluye resumidamente una descripción del contenido y finalidad del programa en la parte que se vincule a la igualdad de género.
- Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género: Recoge, de manera priorizada y en formato lista, las actuaciones específicas incluidas en el programa que tengan relación con la igualdad de género.
- Objetivos e indicadores específicos de la materia de igualdad: Este apartado solo se completa cuando se hayan definido objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad y se hayan incluido en la memoria descriptiva del programa. Debe quedar reflejado si los indicadores se encuentran desagregados por género.

## **I) ESTRUCTURA DEL CAPÍTULO**

A partir de la información obtenida de dichos soportes, se ha desarrollado el capítulo «Recursos – Resultados», estructurado en dos apartados:

- Apartado 1: Crédito presupuestario destinado a promover la igualdad de género. En este apartado, se incluye un análisis del importe agregado de todos los programas presupuestarios de acuerdo a su categorización, con el fin de valorar la distribución de los recursos públicos incluidos en el presupuesto según su potencial impacto en el logro de la igualdad de género.

- Apartado 2: Análisis por programa presupuestario. En este apartado se hace un análisis detallado de todos los programas presupuestarios de cada sección.

Este análisis incluye, en su parte inicial, una descripción de la situación en términos de pertinencia de género, de los programas en los que participa, para posteriormente analizar cada programa por separado.

El análisis individualizado por programa presupuestario, incluye una descripción del mismo en términos de igualdad, una relación de las actuaciones y de los indicadores presupuestarios de género, que acompañan a los objetivos y a las actuaciones, presentados por políticas de gasto, sección y programa presupuestario.

- Por último, para cerrar el capítulo, se incluye en un Anexo, un listado de los objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad por cada política y programa presupuestario.



# IV

## REALIDAD



---

## IV



Una agenda de crecimiento económico equilibrado, inclusivo y sostenible debe incluir entre sus hitos fundamentales la eliminación de las brechas que por razón de género puedan existir en los diversos ámbitos económicos y sociales.

Es por ello que se debe integrar el principio de igualdad real entre hombres y mujeres en la totalidad de políticas públicas y, por tanto, integrar la perspectiva de género en la preparación, diseño, implementación, seguimiento y evaluación de las políticas públicas y programas presupuestarios, con el objetivo de promover la igualdad y combatir cualquier discriminación.

En este contexto, la elaboración y análisis de los Presupuestos Generales del Estado con perspectiva de género se configura como un instrumento esencial para contar con un diagnóstico claro de cómo el presupuesto público y las distintas políticas que con él se financian inciden de manera diferenciada en hombres y mujeres, y de cómo permiten reducir esa brecha de género.

Para que este análisis sea eficaz y completo es preciso contar con una descripción detallada de cuál es la realidad española desde la perspectiva de género, es decir, la situación de mujeres y hombres en la sociedad española. De esta manera, se podrá evaluar cómo y de manera progresiva, las políticas públicas aplicadas permiten alcanzar la igualdad, lo que servirá de base para el diseño de la toma de decisiones futuras sobre la orientación de las medidas a adoptar.

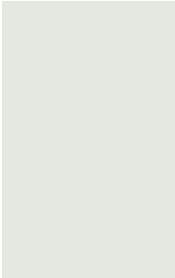
Este análisis de la realidad española se basa, principalmente, en la publicación elaborada por el INE, *Mujeres y Hombres en España*, que ofrece, desde una perspectiva de género, una selección de los indicadores más relevantes en el momento actual para poder analizar la situación de hombres y mujeres, en determinadas áreas sociales y económicas, así como en datos específicos proporcionados por la Secretaría de Estado de Igualdad y Contra la Violencia de Género y por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. Debe notarse que, sin perjuicio de la extensa red de indicadores estadísticos ofrecidos por el INE, estos se refieren a períodos previos a la pandemia de la Covid-19. Por consiguiente, debe tenerse en cuenta que los cambios en la realidad de la sociedad española a causa de la pandemia no han podido ser capturados aún en esta base estadística.





---

## IV.1 MERCADO DE TRABAJO



La incorporación de la mujer al mercado de trabajo es un elemento de vital importancia para alcanzar la igualdad entre mujeres y hombres. Es una fuente importante de ingresos para las mujeres, base de su independencia económica y, por tanto, vital.

Además, tiene evidentes efectos fiscales positivos, ampliando las bases del sistema impositivo y de cotizaciones de Seguridad Social, efecto que se ve amplificado por el mayor crecimiento económico que se registraría por una mayor incorporación femenina al mundo laboral.

Efectivamente, la igualdad de oportunidades y la plena utilización de la capacidad productiva de las mujeres tienen un impacto significativo sobre el PIB. Tal y como señala la OCDE, reducir la brecha de género en la participación de la fuerza de trabajo en un 25% para el año 2025, según lo acordado por los líderes del G-20, podría agregar 1 punto porcentual al crecimiento proyectado del PIB en los países de la OCDE en el período 2013-2025 y casi 2,5 puntos porcentuales si las diferencias de participación de género se redujeran a la mitad para 2025. A modo de ejemplo, de no haberse producido una entrada de mujeres en el mundo laboral como la que se produjo en la década de 1990, el PIB español del año 2015 habría sido un 18% menor.

Pero esta incorporación de la mujer al mundo laboral debe realizarse en igualdad de condiciones, no solo retributivas sino también de oportunidades de ascenso en la carrera profesional. Dichas condiciones tampoco deben en ningún caso verse perjudicadas por la decisión de las mujeres de ser madres. Aquí es donde entran en juego las políticas de conciliación y corresponsabilidad, ámbito que se analizará más adelante en el informe.

### A) TASA DE EMPLEO

La tasa de empleo es la proporción de personas que tienen empleo en relación a la población en edad de trabajar. El análisis de la misma por sexo y edad permite conocer las dimensiones socioeconómicas de los trabajadores y trabajadoras y su situación de ventaja o desventaja en el empleo por razones de sexo y constituye una información clave para el desarrollo de las políticas sociales futuras.

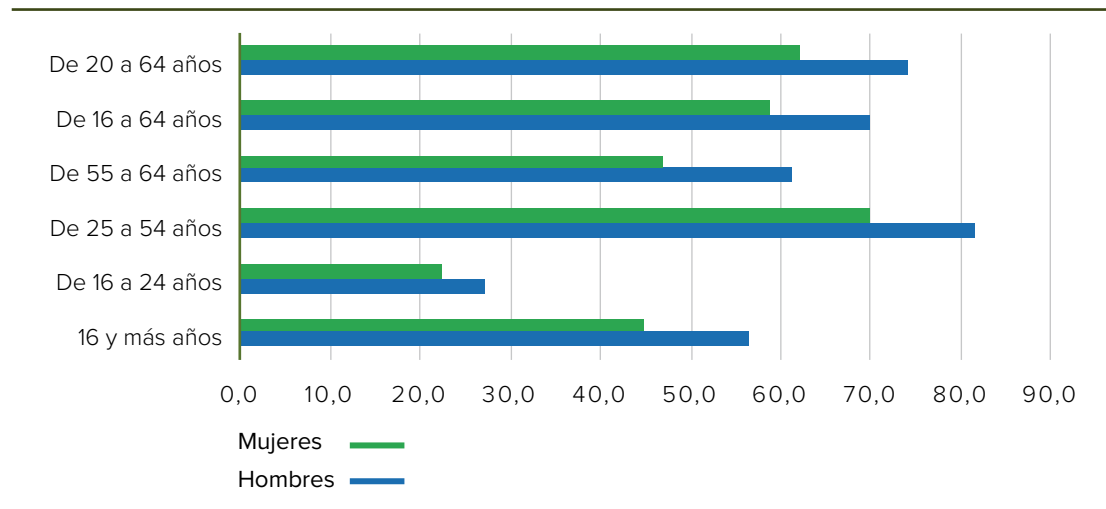
En 2019 la tasa de empleo total de las mujeres era inferior a la de los hombres, en 11,5 puntos porcentuales, y existe una brecha de género en cada uno de los tramos de edad analizados. La menor brecha de género, de casi cinco puntos porcentuales (4,7%), se encuentra en el tramo de población joven, de 16 a 24 años, edad en que generalmente la dedicación principal son los estudios. La mayor diferencia, de 14,2 puntos porcentuales, se encuentra en el tramo de mayor edad, de 55 a 64 años, lo que se podría explicar, entre otros factores, por el momento en el que se produjo en España la plena incorporación de la mujer al mercado laboral.

En España en el período 2014-2019, la tasa de empleo de los hombres de 16 y más años aumentó en 6,3 puntos y la de las mujeres en 4,4 puntos. Si se analiza la evolución por grupos de edad, el mayor aumento en las tasas de empleo se produjo en ambos sexos en el gru-

po de edad de 55 a 64 años donde aumentó 9,9 puntos para los hombres y para las mujeres el incremento se situó en 9,1 puntos en el período 2014-2019.

**Gráfico IV.1.1**

Tasa de empleo según grupo de edad, 2019 (%)

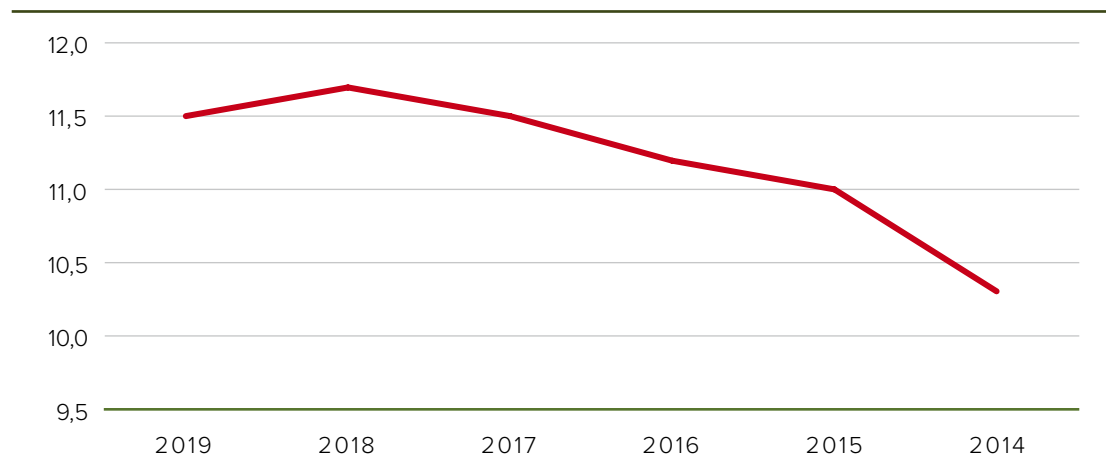


Fuente: INE. Encuesta de Población Activa.

Si se compara la brecha de género en población de 16 años y más durante el período comprendido entre 2014 y 2019, se observa que la brecha ha ido aumentando en 1,2 puntos, aunque el último ejercicio registrado, referido a 2019 indica una bajada, desde los 11,7 puntos porcentuales de 2018 a los 11,5 puntos porcentuales de 2019, que coinciden con lo registrado en 2017. En este aumento de la brecha de género influyó de manera notable el mayor aumento de la tasa de empleo masculina en relación al aumento de la tasa de empleo de las mujeres en este período.

**Gráfico IV.1.2**

Brecha de género en población de 16 años y más en el período 2019-2014 (%)

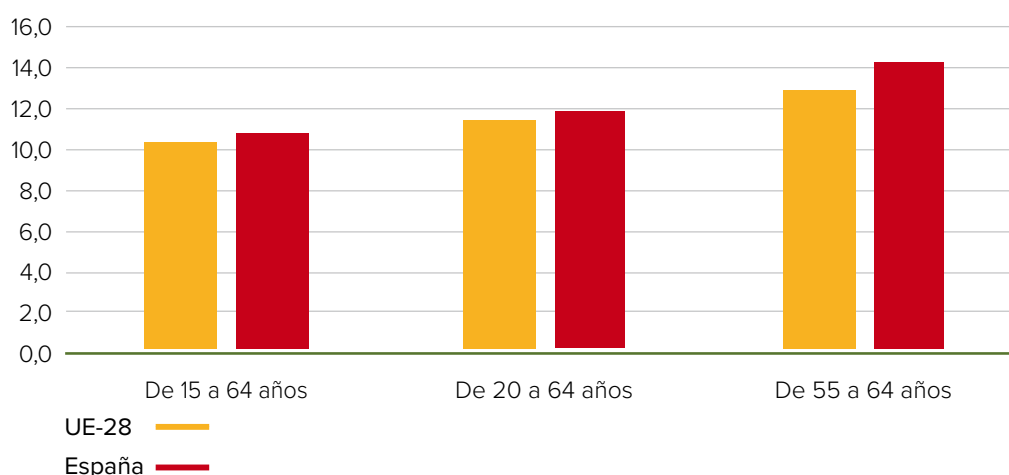


Fuente: INE. Encuesta de Población Activa.

Por otra parte, si comparamos estas tasas de empleo con las de nuestros socios comunitarios, observamos como en España la brecha de género en el mercado de trabajo es mayor que en la Unión Europea (UE) en todos los rangos de edad.

**Gráfico IV.1.3**

Brecha de género en las tasas de empleo por grupos de edad. UE-28 y España. 2019 (%)



Fuente: INE.

En la UE-28, el valor de la brecha de género en 2014 para la población de 15 a 64 años era de 10,5 puntos, permaneciendo prácticamente en el mismo nivel en 2019, 10,4 puntos.

## B) TRABAJO A TIEMPO PARCIAL Y SUS RAZONES

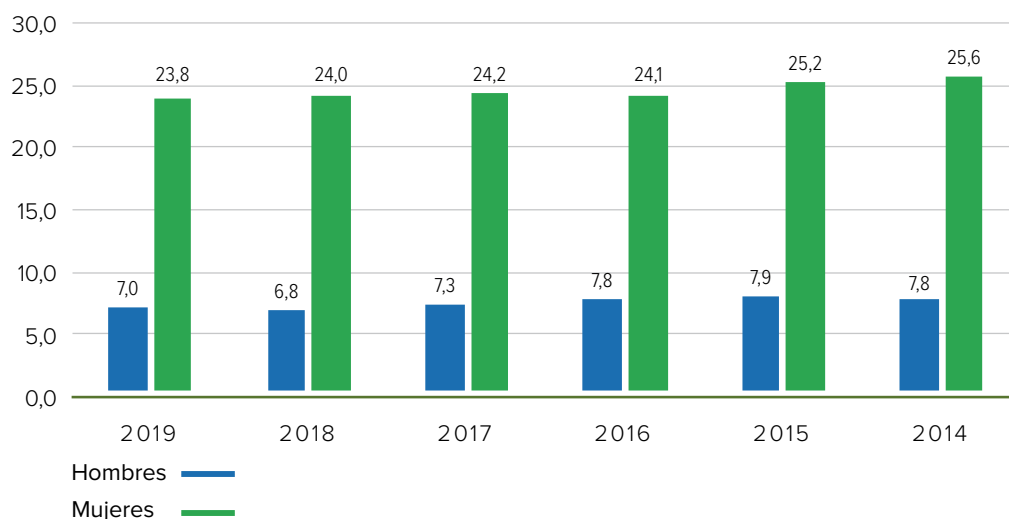
El trabajo a tiempo parcial puede llegar a entenderse como un elemento que permite la flexibilización de las condiciones de trabajo y facilita, por tanto, una mayor conciliación de la vida familiar y laboral.

Pero el trabajo a tiempo parcial no siempre es voluntario. En efecto, puede ser involuntario si se debe a no poder encontrar trabajo a tiempo completo —adquiriendo entonces la categoría de subempleo—, o no poder trabajar a jornada completa por obligaciones familiares —como cuidado de hijos e hijas o personas mayores—.

Por ello, en aras a definir políticas para lograr la igualdad de género en el mercado de trabajo, no solo es importante conocer cómo se distribuye la tasa de parcialidad entre sexos, sino las razones que hay detrás de la misma.

**Gráfico IV.1.4**

Tasa de parcialidad en hombres y mujeres 2019-2014 (%)



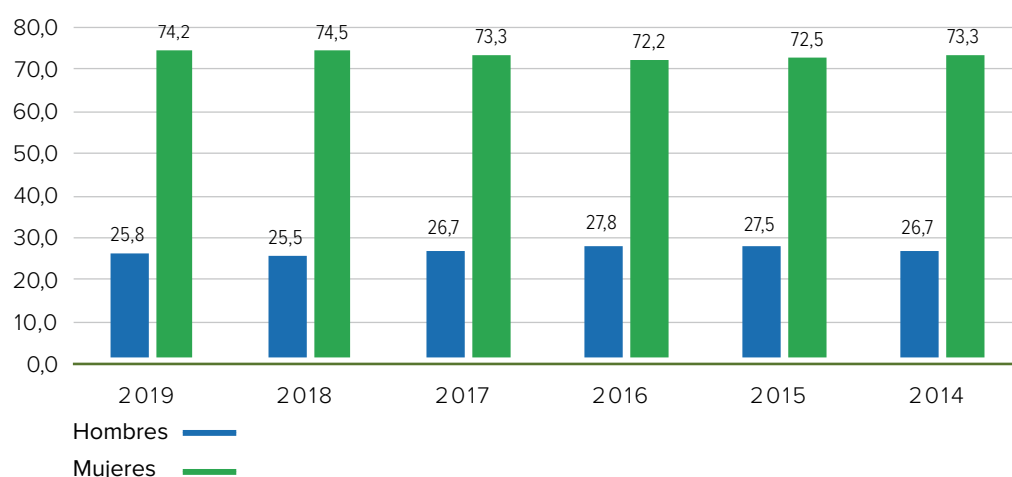
Fuente: Encuesta de Población Activa. Medias Anuales. INE.

Los datos arrojan una tasa de parcialidad del empleo femenino muy superior a la masculina, del 23,8% en 2019 frente al 7% respectivamente.

En el período 2014-2019, la participación de trabajadores hombres a tiempo parcial en el empleo total masculino ha disminuido pasando de un 7,8% en 2014 a un 7% en 2019, y la participación de mujeres con este tipo de jornada en el empleo total femenino también ha disminuido (de un 25,6% a un 23,8%).

**Gráfico IV.1.5**

Trabajadores y trabajadoras (%) a tiempo parcial según el sexo, 2019-2014



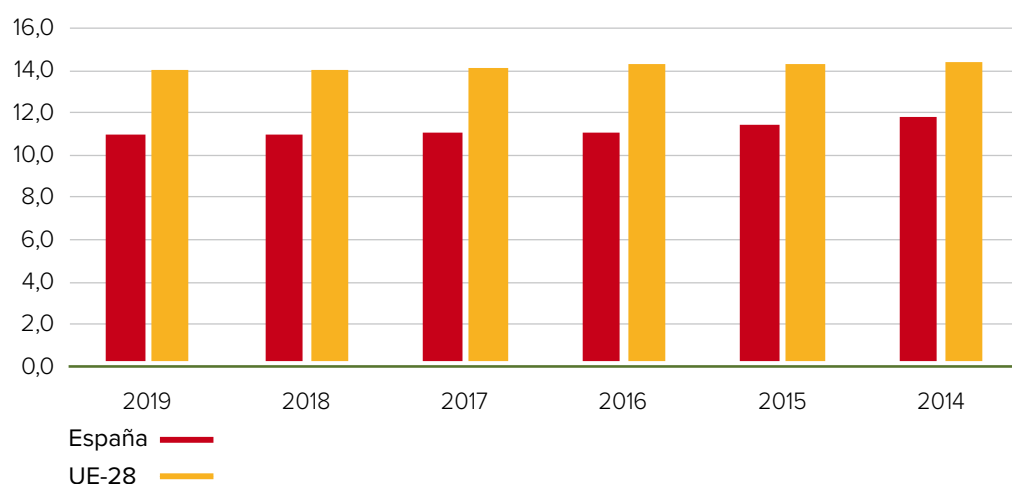
Fuente: Encuesta de Población Activa. Medias Anuales. INE.

Por grupos de edad, en hombres los porcentajes más altos de ocupados a tiempo parcial corresponden a los más jóvenes de 16 a 19 años. En mujeres, los porcentajes son significativamente más altos que en los hombres en todas las edades. En el año 2019, en las mujeres de 25 a 44 años el porcentaje se mantiene en torno al 25% y a partir de los 45 años y hasta los 64 este porcentaje se reduce ligeramente.

Si comparamos estos datos con los de nuestros socios comunitarios, se observa cómo en la UE-28, la representación del empleo a tiempo parcial de las mujeres es aún más alta que en España. En el año 2019, representaban el 14% del total de personas ocupadas, siendo en España del 10,9%.

**Gráfico IV.1.6**

Empleo a tiempo parcial de las mujeres según período (% sobre el total de ocupados). España y UE-28, 2019-2014

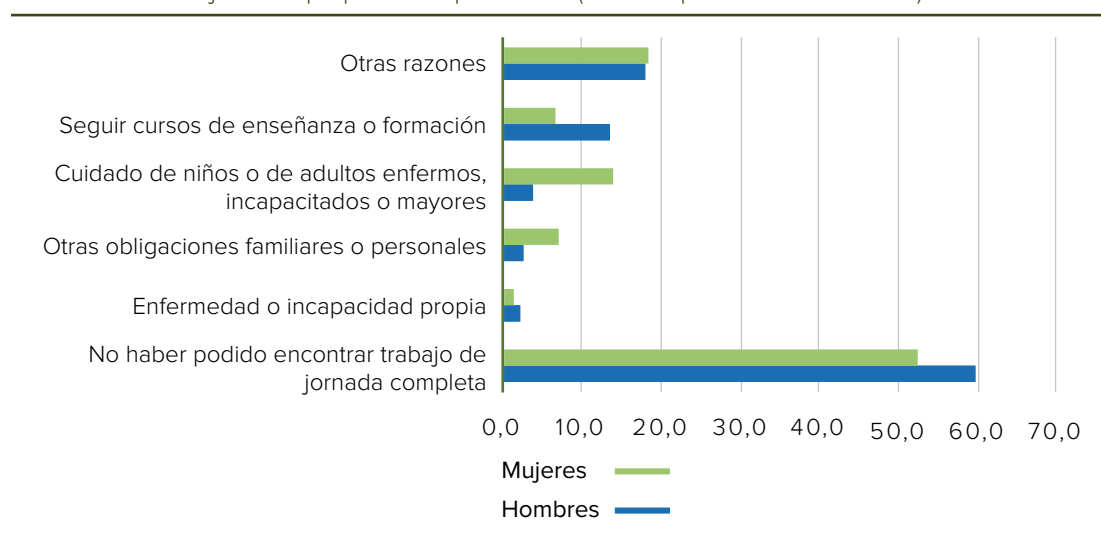


Fuente: Encuesta Europea de Fuerza del Trabajo (LFS). Eurostat. INE

Tal y como se ha comentado, hay diversos motivos que explican el recurso al trabajo a tiempo parcial y pueden ser muy diferentes en hombres y mujeres. Estos motivos pueden ir asociados a no haber podido encontrar un trabajo de jornada completa o a las dificultades para la conciliación del trabajo y la vida familiar tales como el cuidado de niños y niñas o de adultos dependientes, a seguir cursos de formación, o a otras obligaciones familiares o personales.

#### Gráfico IV.1.7

Razones del trabajo a tiempo parcial. España 2019 (% de empleados 15 a 64 años)



Fuente: INE.

En España en el año 2019, los motivos principalmente alegados por las mujeres para el trabajo a tiempo parcial son los tres siguientes: no poder encontrar trabajo de jornada completa (52,6%), otros motivos no especificados (18,5%) y el cuidado de niños y niñas o adultos enfermos, incapacitados o mayores (14%).

Entre los hombres, los principales motivos en el año 2019 en España son los siguientes: no poder encontrar trabajo de jornada completa (59,6%), otros motivos no especificados (17,9%) y seguir cursos de enseñanza o formación (13,6%).

Respecto al cuidado de personas dependientes, según la información que se deduce del módulo del año 2018 de la Encuesta Población Activa sobre conciliación entre la vida laboral y familiar, el total de hombres y mujeres entre 18 y 64 años que han dejado de trabajar durante al menos un mes seguido para cuidar de familiares dependientes es del 2,3% y de 5,6% respectivamente.

Cabe señalar que, según el tipo de hogar, en el año 2019 los porcentajes más altos de mujeres que trabajan a tiempo parcial, tanto en España como en la UE-28, corresponden a hogares con hijos e hijas. En España, los porcentajes más altos de mujeres según el tipo de hogar con hijos e hijas son los siguientes: persona adulta viviendo en otro tipo de hogar (no pareja) con hijos e hijas (29,8%), persona adulta sola o sola con hijos e hijas (25,2%), persona adulta viviendo en pareja con hijos e hijas (25,8%).

En España, en el año 2019 los porcentajes más altos de hombres que trabajan a tiempo parcial se producen en los hogares formados por una persona adulta viviendo en otro tipo de hogar (no pareja) sin hijos e hijas. En cambio, en la UE-28 corresponde a los hogares formados por una única persona adulta sin hijos e hijas.

Todos estos datos arrojan luz sobre un hecho de sobra reconocido en todos los estamentos sociales y económicos de nuestro país: además de una mayor dificultad relativa para la mujer en obtener un trabajo a tiempo completo, el cuidado de las personas dependientes de las familias, ya sea ascendientes o descendientes, sigue recayendo en su mayoría en las mujeres, lo que tiene consecuencias innegables sobre su acceso al mercado de trabajo y, por tanto, sobre sus ingresos e independencia económica presente y futura.

En este ámbito, la reducción de la brecha de género conlleva el refuerzo de las políticas de conciliación y corresponsabilidad de la vida laboral y personal y de los servicios de atención a la dependencia.

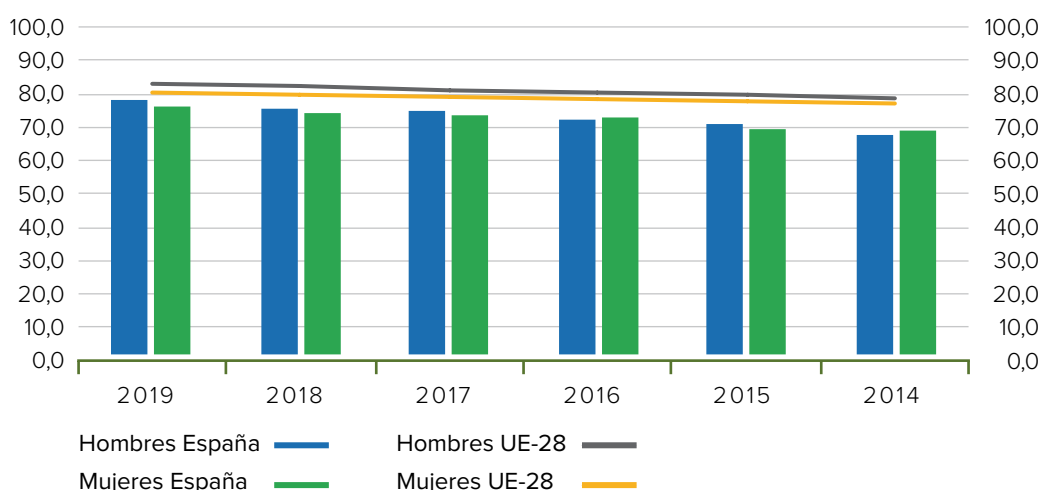
## C) INCIDENCIA EN EL EMPLEO POR LA EXISTENCIA DE HIJOS E HIJAS

Estrechamente relacionado con el análisis anterior está el estudio de la incidencia que tiene sobre el empleo, en particular el femenino, el cuidado y la crianza de los hijos e hijas.

Se observa una gran diferencia en la brecha de género en función de si los trabajadores y trabajadoras tienen o no hijos e hijas. En el caso de personas sin hijos e hijas, apenas existen diferencias en las tasas de empleo de hombres y mujeres de entre 25 y 49 años, habiendo algún período en el que la tasa de empleo femenino ha sido superior. Sin embargo, en el caso de personas con hijos e hijas la brecha de género es patente, situándose en 2019 en 18,6 puntos porcentuales. Llama la atención que, en el caso de los hombres, la tasa de empleo es mayor en el caso de tener hijos e hijas, al contrario de lo que sucede en el caso de las mujeres.

**Gráfico IV.1.8**

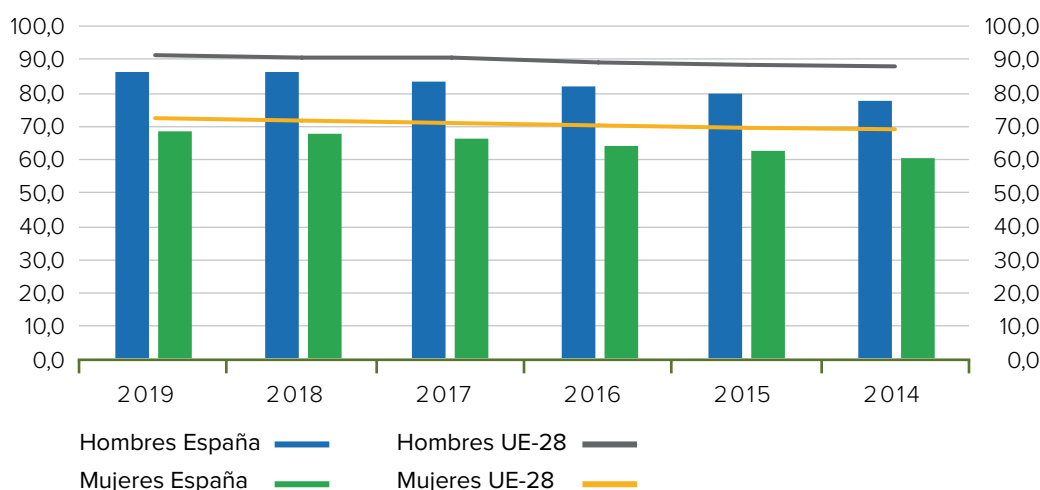
Tasa de empleo de personas de 25 a 49 años sin hijos e hijas, por sexo, 2019-2014. España y UE-28



Fuente: Encuesta Europea de Fuerza del Trabajo (LFS). Eurostat. INE.

**Gráfico IV.1.9**

Tasa de empleo de personas de 25 a 49 años con hijos e hijas, por sexo, 2019-2014. España y UE-28

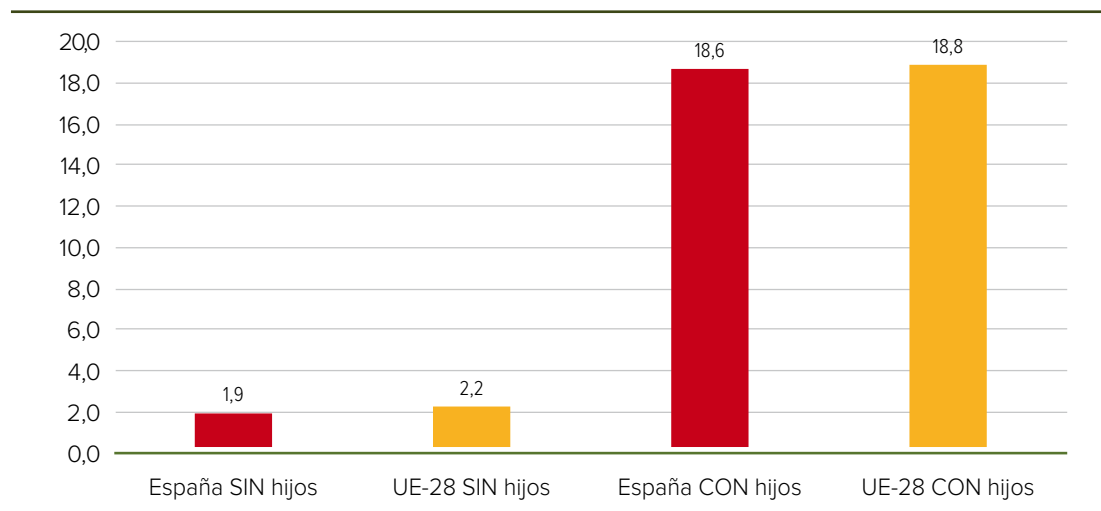


Fuente: Encuesta Europea de Fuerza del Trabajo (LFS). Eurostat. INE.,

Si se comparan estos resultados con los de la UE, no se aprecian diferencias significativas en el impacto que la existencia o no de hijos e hijas tiene sobre la brecha de género en la tasa de empleo.

**Gráfico IV.1.10**

Brecha de género en la tasa de empleo en 2019: sin y con hijos e hijas. España y UE-28

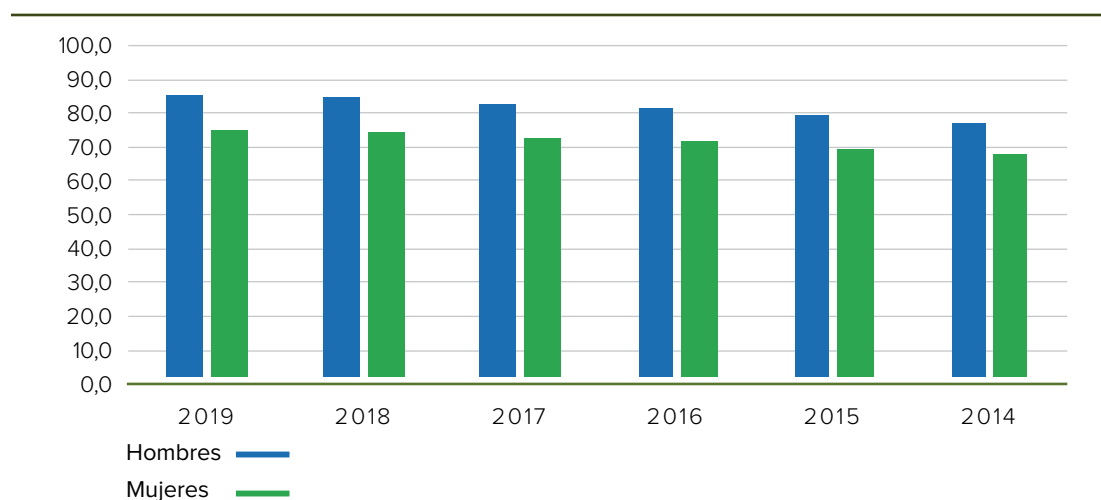


Fuente: Encuesta Europea de Fuerza del Trabajo (LFS). Eurostat. INE.

Estas diferencias en las tasas de empleo resultan aún más evidentes, cuando se centran en la existencia (o no) de hijos e hijas menores de 12 años, aquellos que requieren de una mayor atención y cuidados.

**Gráfico IV.1.11**

Tasa de empleo de las personas de 25 a 49 años sin hijos e hijas menores de 12 años, por sexo. 2019-2014



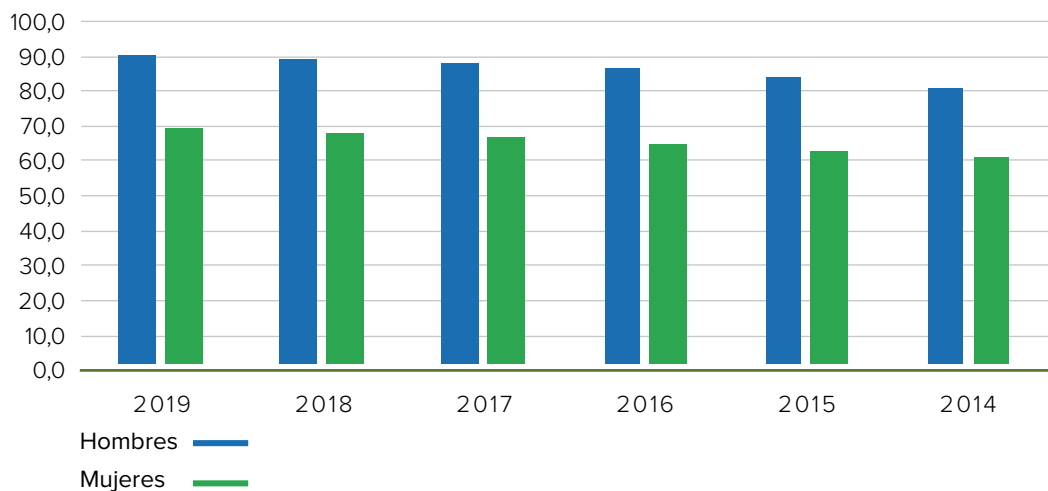
Fuente: Encuesta de Población Activa. INE.

En el año 2019, la tasa de empleo de los hombres de 25 a 49 años sin hijos e hijas menores de 12 años era de 85,3%; en el caso de tener hijos e hijas de esa edad la tasa de empleo era más alta (90,1%). Esta tasa es sensible al número de hijos e hijas. De tal forma, con un hijo menor de 12 años el valor de la tasa es el ya mencionado de 90,1. El valor más alto en hombres se alcanza con dos hijos menores de 12 años (90,9%). Con 3 hijos o más el valor de la tasa es 84,2%.

En el caso de las mujeres, a medida que se incrementa el número de hijos menores de 12 años, disminuye la tasa de empleo. Para las mujeres de 25 a 49 años sin hijos de esa edad

**Gráfico IV.1.12**

Tasa de empleo de las personas de 25 a 49 años con hijos e hijas menores de 12 años, por sexo. 2019-2014



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE.

la tasa de empleo en el año 2019 era de 75,1% y se reduce a 69,1% en el caso de tener hijos menores de 12 años. Con un hijo menor de 12 años, el valor de la tasa es de 71,0% y de 69,2% en el caso de dos hijos menores de 12 años. Con tres hijos o más el valor de la tasa es 48,3%.

Según la información que proporcionó en 2018 el módulo de la EPA sobre conciliación entre la vida familiar y la laboral, de las 17.326.900 personas de 18 a 54 años con algún hijo propio o de la pareja, el 28,1% abandonaron su trabajo en algún momento desde que dejaron sus estudios, por cuidado de hijos e hijas. A modo ilustrativo, de este colectivo el 3,5% lo hizo tomando una excedencia para el cuidado de hijos e hijas. El porcentaje de mujeres que dejaron de trabajar en esta situación fue mayor que el de hombres (3,6% frente a 2,9%).

## D) TASA DE PARO

Una variable de gran importancia a la hora de analizar la igualdad de género en el mercado de trabajo es la tasa de paro, que puede ser indicativa de las mayores dificultades a las que se enfrentan las mujeres para acceder a un puesto de trabajo.

En 2019 la tasa de paro total de las mujeres era superior a la de los hombres, en 3,5 puntos porcentuales, existiendo una brecha de género desfavorable a las mujeres en todos los tramos de edad analizados.

Sin considerar grupos de edad, en España en el período 2014-2019 la tasa de paro de los hombres (de 16 y más años) ha disminuido en 11,2 puntos y la de las mujeres (de 16 y más años) en 9,4 puntos. Por grupos de edad, el mayor descenso de las tasas de paro se ha producido en la población de 16 a 24 años, tanto en hombres como en mujeres. En este período la tasa de paro de los hombres ha disminuido 22,5 puntos y la de las mujeres 18,5 puntos.

La tasa de paro en España en el año 2019 de los hombres menores de 25 años (30,9) es la más alta de todos los países de la UE-28 y superior al doble de la media de UE-28 (15,0).

La tasa de paro de las mujeres menores de 25 años en España, en el año 2019 (34,5) ocupa el segundo lugar más alto detrás de Grecia (37,1) y más del doble de la media de UE-28 (13,7).

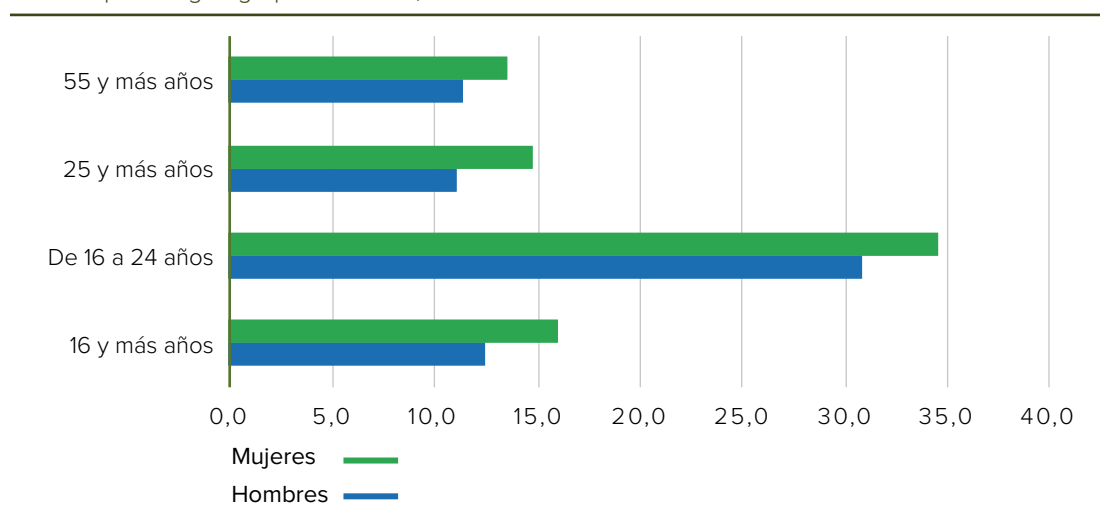
Las tasas de paro de hombres y mujeres de 25 y más años en España en el año 2019, aunque más bajas que las tasas de paro de la población joven, también duplican los valores de las medias de UE-28 para hombres y mujeres en el mismo año.

La brecha de género entre mujeres y hombres de 15 y más años en España, ha aumentado en este mismo período, pasando de 1,8 puntos en el año 2014 a 3,5 puntos en el año 2019.



**Gráfico IV.1.13**

Tasa de paro según grupos de edad, 2019

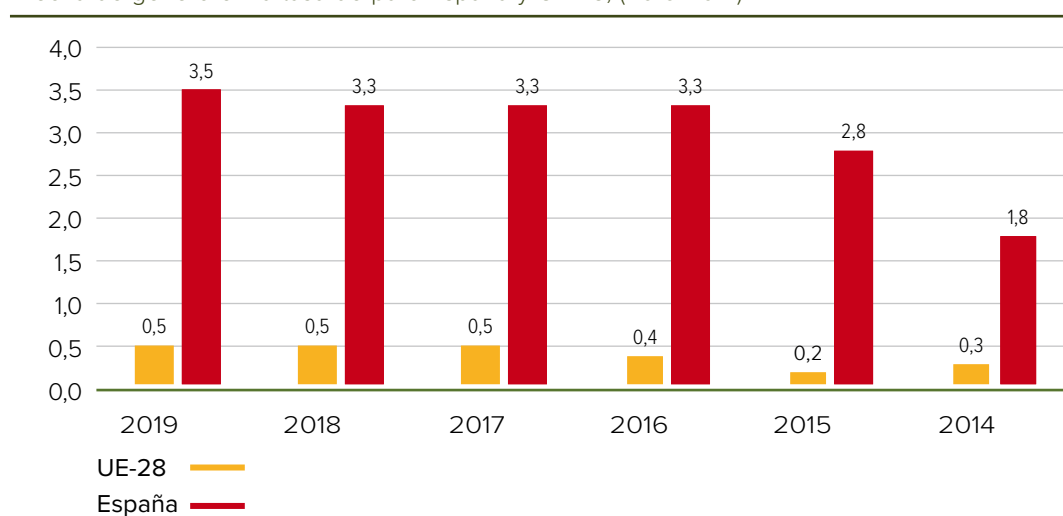


Fuente: Encuesta de Población Activa. INE.

En la UE-28, el valor de la brecha de género entre mujeres y hombres de 15 y más años en el año 2014 era de 0,3 puntos y en el año 2019 era de 0,5 puntos.

**Gráfico IV.1.14**

Brecha de género en la tasa de paro España y UE-28, (2019-2014)



Fuente: Encuesta Europea de Fuerza del Trabajo (LFS). Eurostat. INE.

En el análisis del desempleo, adquiere relevancia el estudio de los datos de desempleo de larga duración, por el impacto que tiene sobre las rentas de las personas y familias y, si duración del desempleo se extiende en el tiempo, especialmente en lo que atañe al riesgo de pobreza y exclusión social.

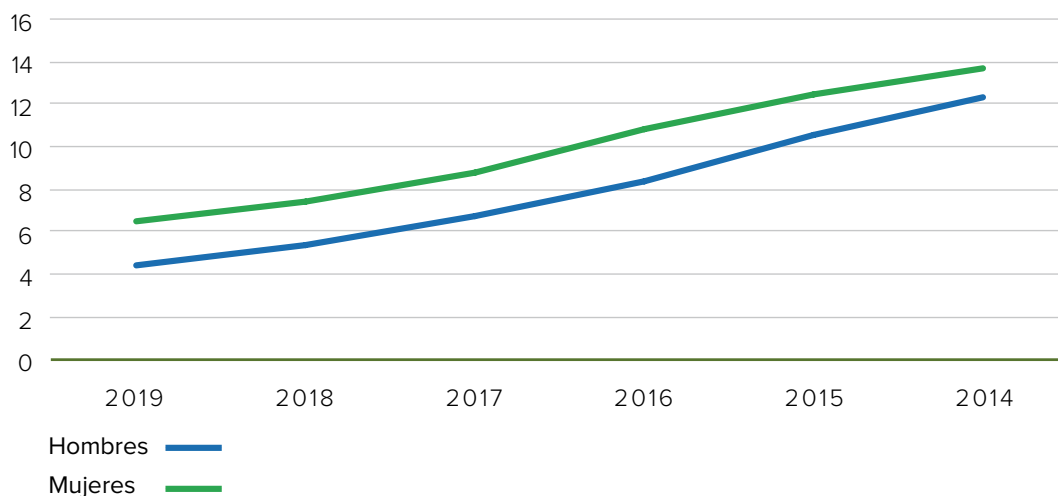
En España y para el período 2014-2019, la tasa de paro de larga duración (en relación a la población activa total) ha disminuido en hombres en 7,9 puntos y en mujeres 7,2 puntos.

En 2019, dicha tasa de paro es mayor para las mujeres que para los hombres en cada uno de los tramos de edad analizados a excepción del tramo de menos de 25 años.

Si comparamos los datos nacionales con los de la UE-28, observamos como en los países comunitarios en el año 2019, el 40,6% de las mujeres paradas de 15 a 64 años son paradas de larga duración y el 40,5% en el caso de los hombres. En España, estos porcentajes son del 40,3% y del 34,9% respectivamente.

**Gráfico IV.1.15**

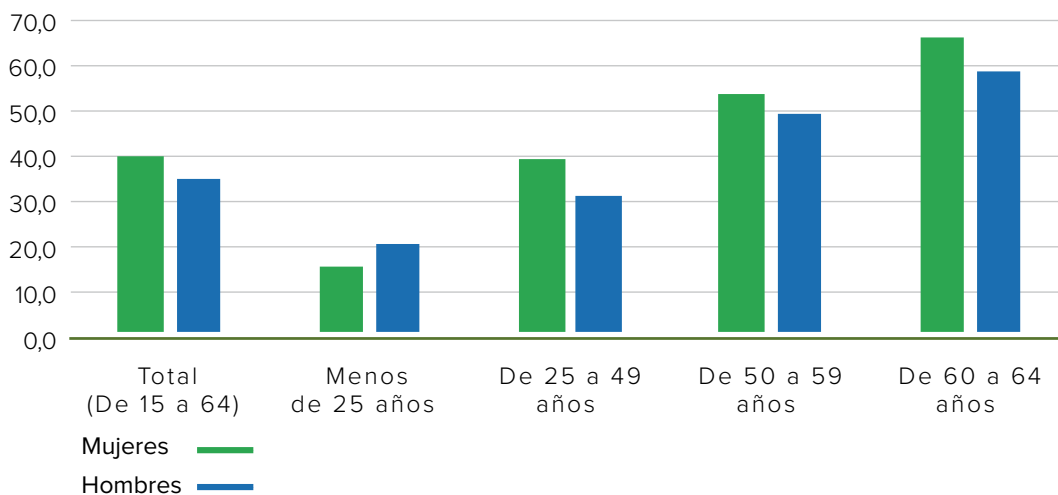
Tasa de paro de larga duración (mayor o igual a 12 meses) en España (2019-2014)



Fuente: Indicadores de Desarrollo Sostenible. Eurostat. INE.

**Gráfico IV.1.16**

Parados de larga duración según grupos de edad. España 2019 (% sobre el desempleo total)



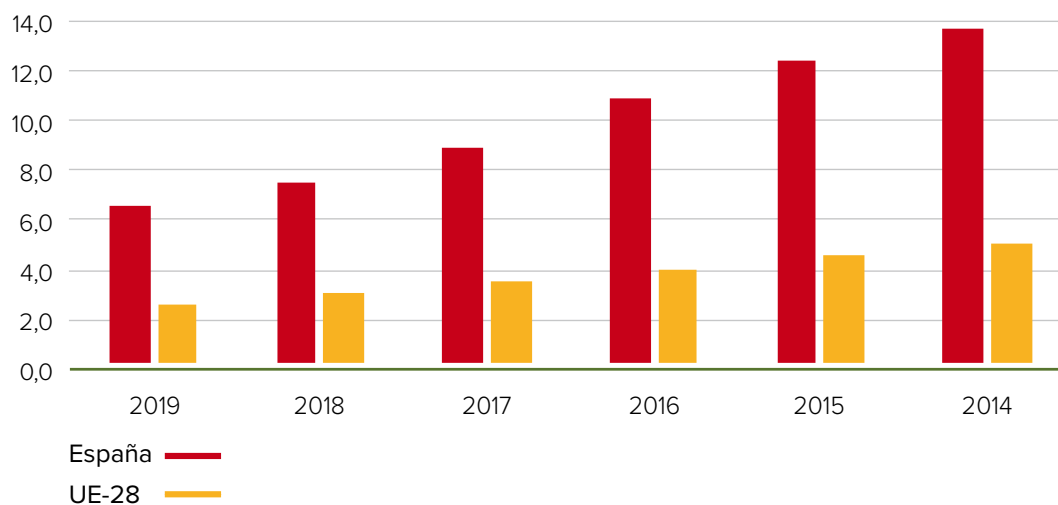
Fuente: Encuesta Europea de Fuerza del Trabajo (LFS). Eurostat. INE.

En el grupo de edad de 25 a 49 años en el año 2019, el 41,5% de las mujeres desempleadas en la UE-28 eran de larga duración. En España este porcentaje era del 39,2%. En los hombres desempleados de 25 a 49 años, el 40,7% eran de larga duración en la UE-28 y el 31,2% en España.

En el grupo de 50 a 59 años en el año 2019, el 52,2% de las mujeres desempleadas en la UE-28 eran de larga duración, y en España este porcentaje era del 53,8%. En los hombres del mismo grupo de edad, el 53,1% de los desempleados eran de larga duración en la UE-28, mientras que en España era del 49,2%.

**Gráfico IV.1.17**

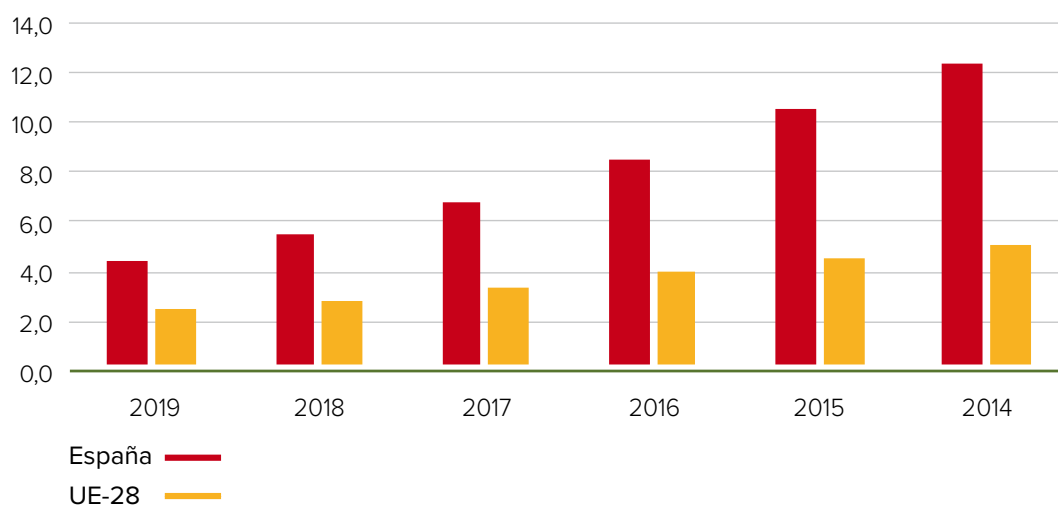
Tasa de paro de larga duración. En % sobre población activa. Mujeres España y UE-28, 2019-2014



Fuente: Indicadores de Desarrollo Sostenible. Eurostat. INE.

**Gráfico IV.1.18**

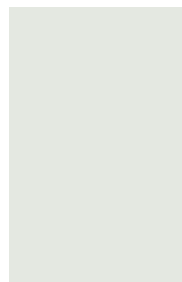
Tasa de paro de larga duración. En % sobre población activa. Hombres España y UE-28, 2019-2014



Fuente: Indicadores de Desarrollo Sostenible. Eurostat. INE.



## IV.2 INGRESOS



### A) SALARIOS

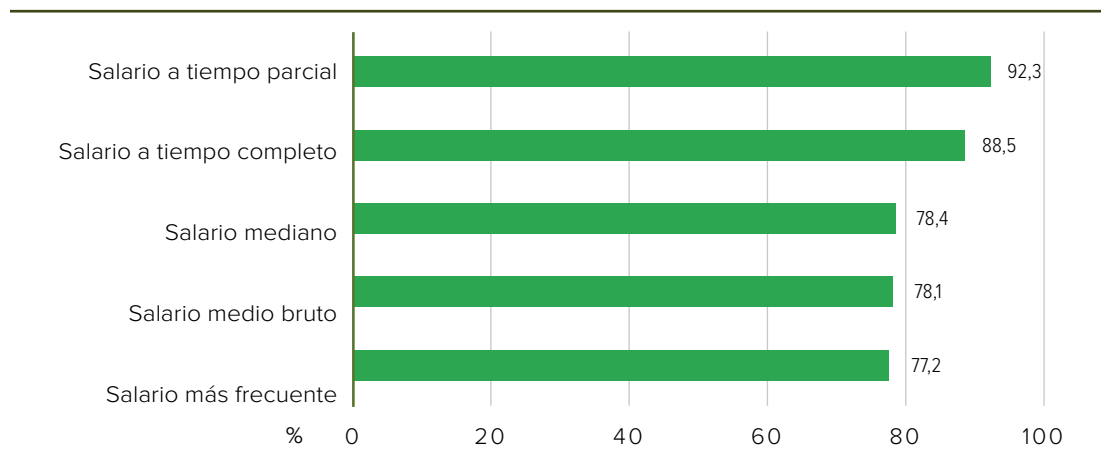
Conocer los ingresos anuales brutos de los trabajadores y trabajadoras, hombres y mujeres, en función de las diferentes características como ocupación, actividad económica, edad, tipo de jornada, etc. constituye el primer paso para analizar la igualdad de mujeres y hombres en un aspecto tan relevante como es la actividad laboral y las retribuciones asociadas a dicha actividad.

El salario bruto anual medio no es una buena medida resumen del salario anual que plasme las diferencias entre distintos colectivos y actividades, ya que una característica de las funciones de distribución salarial es que figuran muchos más trabajadores y trabajadoras en los valores bajos que en los salarios más elevados. Esto da lugar a que el salario medio sea superior tanto al salario mediano como al salario más frecuente (modal). Hay pocos trabajadores y trabajadoras con salarios muy altos pero con un peso cuantitativo notable en el salario medio. De manera adicional, una comparación correcta precisa considerar situaciones similares respecto a variables laborales que inciden de forma importante en el salario.

Por ello, se proporcionan otras dos medidas de la ganancia anual de los trabajadores y trabajadoras: el salario mediano (divide al número de trabajadores y trabajadoras en dos partes iguales, los que tienen un salario superior y los que tienen un salario inferior) y el salario modal (salario más frecuente). Para comparar el salario femenino y el masculino es necesario considerar situaciones similares respecto a variables laborales como: tipo de jornada, ocupación, tipo de contrato, etc., que inciden de forma importante en el salario. El siguiente gráfico muestra que en 2017 el salario de la mujer representa el 88,5% del salario del hombre en trabajos a tiempo completo y el 92,3% en trabajos a tiempo parcial.

**Gráfico IV.2.1**

Salario anual de la mujer respecto del hombre (%) 2017

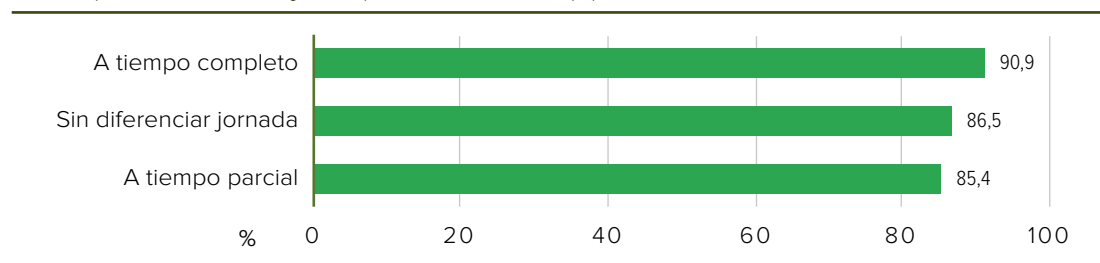


Fuente: INE.

Para un análisis de las retribuciones según tipo de jornada —especialmente en el caso de los trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial—, es necesario considerar el salario por hora. Así, en trabajos a tiempo completo, el salario por hora de las mujeres alcanzaba el 90,9% del equivalente masculino, reduciéndose al 85,4% en trabajos a tiempo parcial.

#### Gráfico IV.2.2.

Salario por hora de la mujer respecto del hombre (%). 2017



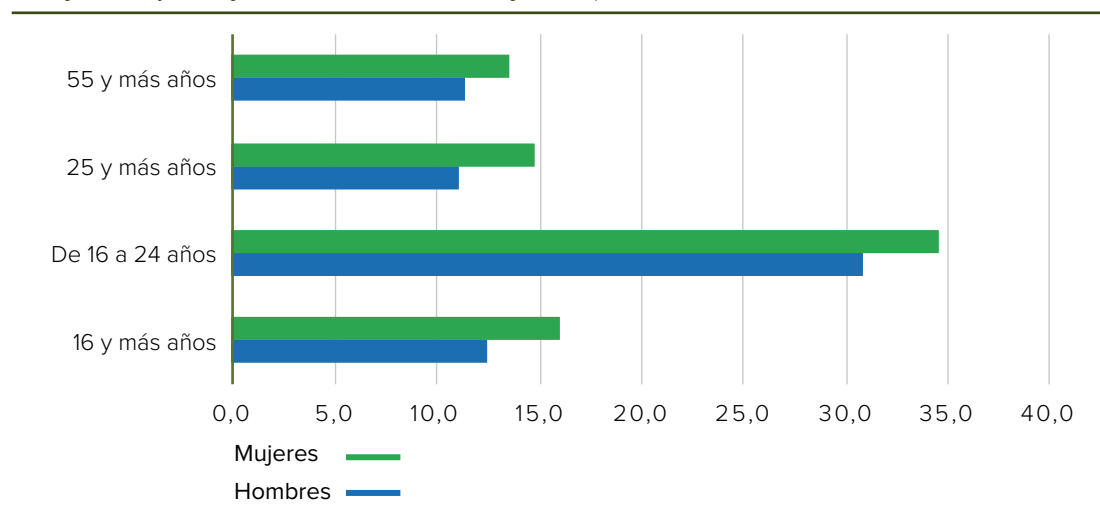
Fuente: INE.

Se observa asimismo que la brecha salarial es creciente con la edad del trabajador o trabajadora, hasta un valor del 22,5% en el tramo de los trabajadores y trabajadoras de 55 a 64 años.

Un análisis específico por tramo de ingresos, muestra una mayor representación femenina en los perceptores de salarios de hasta dos Salarios Mínimos Interprofesionales. Así, en 2017 el 55,5% de las mujeres asalariadas percibieron un salario inferior o igual al doble del SMI, frente al 36,8% de los trabajadores masculinos. A partir de esa franja salarial, la situación se invierte. Por ejemplo, el 1,3% de los trabajadores varones se encuentran en el tramo más alto de la escala (por encima de 8 SMI), frente al 0,5% para el caso femenino.

#### Gráfico IV.2.3

Trabajadores y trabajadoras en función de su ganancia anual con respecto al SMI 2017 (% total de trabajadores y trabajadoras sin diferencia de jornada)

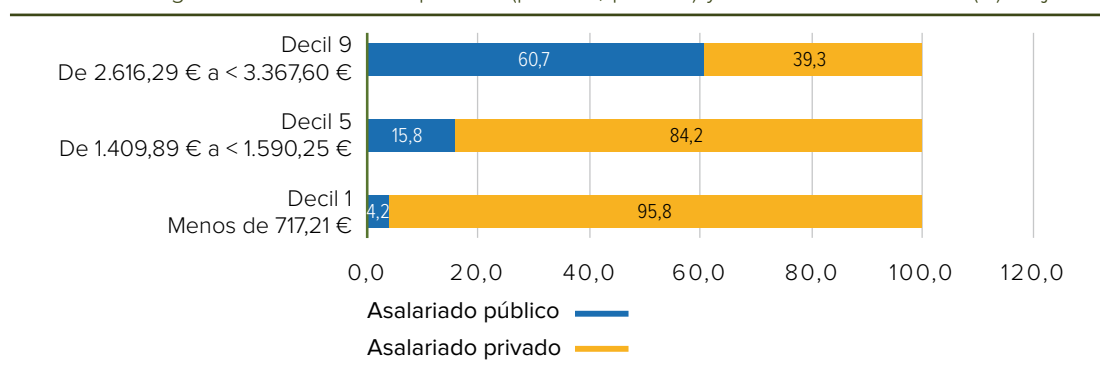


Fuente: INE.

La consideración del tipo de empleador en los salarios del trabajador según género proporciona otra información relevante: dentro del estrato de trabajadores y trabajadoras con sueldos altos (decil noveno), la distribución de trabajadores y trabajadoras en esa franja salarial es de aproximadamente 60/40 entre hombres y mujeres en el sector privado, mientras que la proporción se invierte (40/60) en el caso del sector público.

**Gráfico IV.2.4**

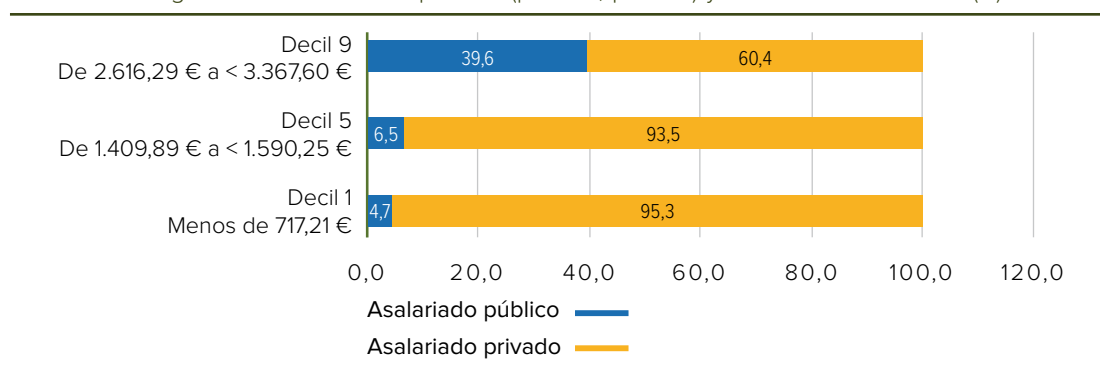
Asalariados según naturaleza del empleador (privado, público) y decil de salarios 2017 (%) Mujeres



Fuente: INE.

**Gráfico IV.2.5**

Asalariados según naturaleza del empleador (privado, público) y decil de salarios 2017 (%) Hombres



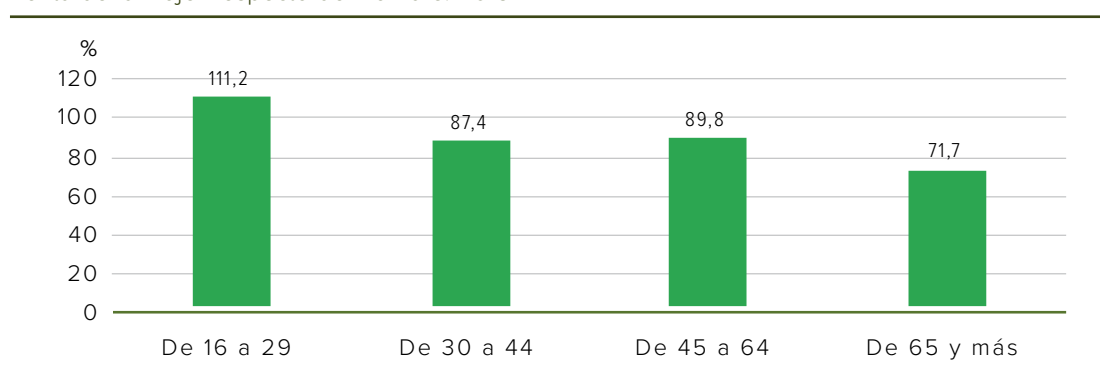
Fuente: INE.

## B) RENTA

Este punto se refiere a renta del hogar, que considera la globalidad de ingresos percibidos y no solo los salariales. Según la encuesta de condiciones de vida de 2018, la renta del hogar cuando la persona de referencia es mujer, es un 82,5% de la renta anual cuando la persona de referencia es el hombre. Resulta interesante la desagregación de este parámetro por franja de edad, ya que en el tramo de 16 a 29 años la renta de la mujer es del 111,2% respecto a la del hombre, si bien se invierte para los siguientes tramos y llegando a ser del 71,7% para las personas por encima de 65 años.

**Gráfico IV.2.6**

Renta de la mujer respecto del hombre. 2018

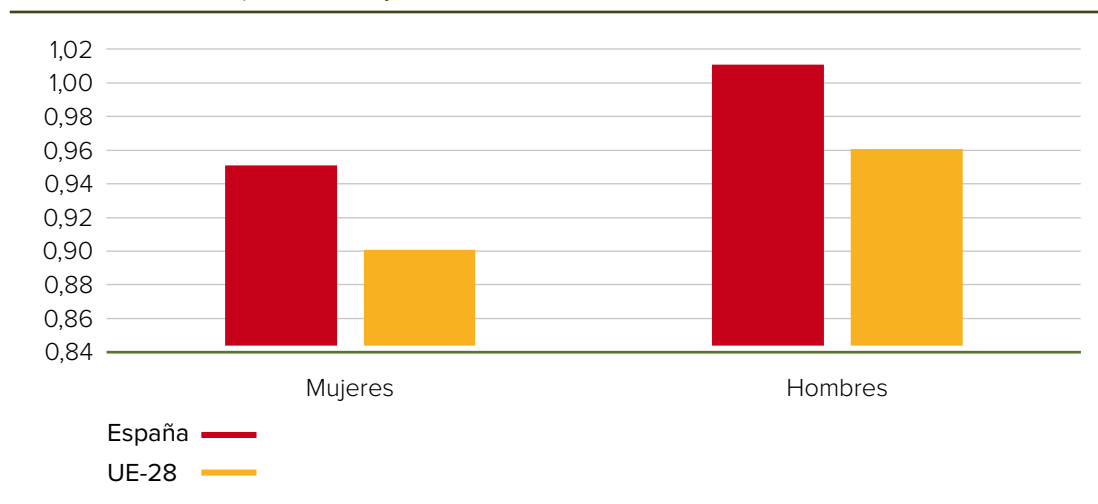


Fuente: INE.

La comparación de renta de personas mayores en España respecto de la Unión Europea (UE-28) muestra que la brecha de género también existe en el conjunto de los países comunitarios.

**Gráfico IV.2.7**

Renta relativa de las personas mayores en la UE



Fuente: INE.

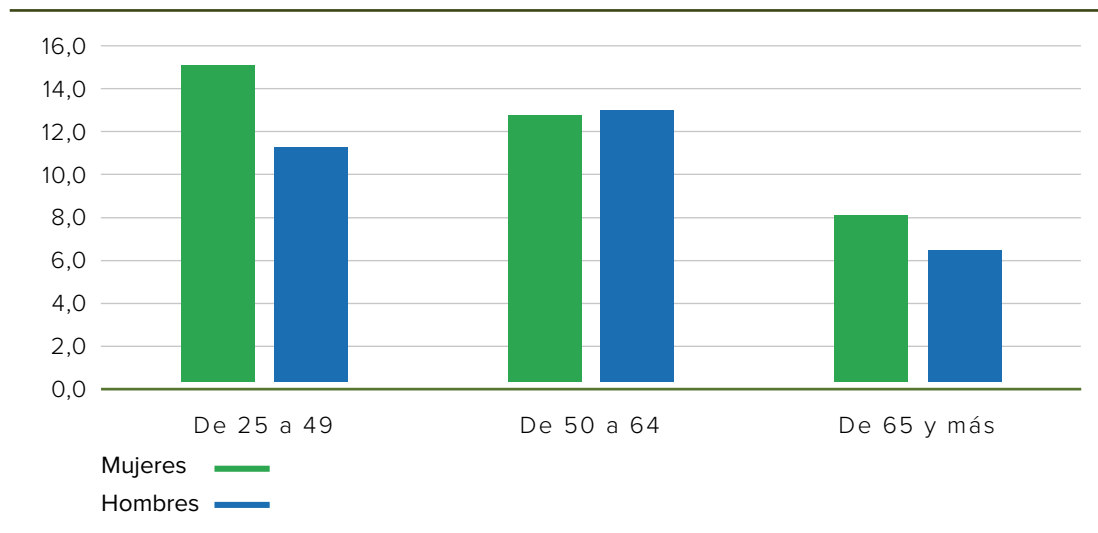
## C) SITUACIONES DE RIESGO

El umbral de pobreza se calcula como el 60% de la mediana de los ingresos anuales por unidad de consumo de todos los hogares a nivel nacional. Es por consiguiente una medida relativa de cada país, y depende del tamaño de cada hogar, tanto en número de miembros que ingresan como en el número de los que consumen.

Cuando se evalúa el riesgo de pobreza persistente, se observa que en España este riesgo es mayor en las mujeres que en los hombres. Por grupos de edad, el tramo más desfavorable es entre 25 y 49 años, estando prácticamente nivelado en el grupo de 50 a 64 años y volviendo a aparecer una brecha significativa en el tramo de mayor edad.

**Gráfico IV.2.8**

Tasa de riesgo de pobreza persistente por grupos de edad. España. 2018 (% de personas)



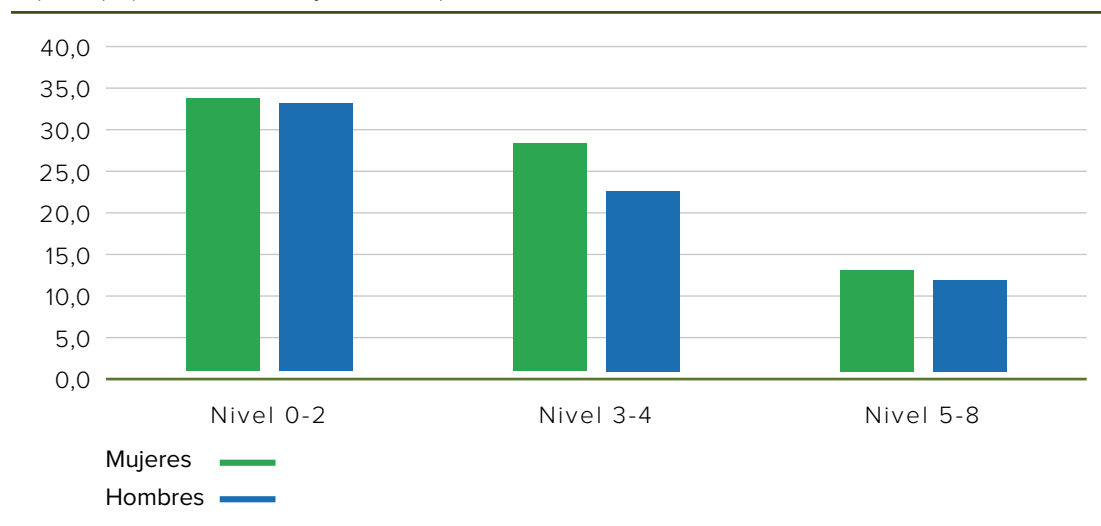
Fuente: INE.



Cuando se evalúa el riesgo de pobreza y exclusión social en función del nivel de educación, se observa una brecha de género en detrimento de la mujer en todos los niveles educativos<sup>1</sup>.

#### Gráfico IV.2.9

Tasa de riesgo de pobreza y/o exclusión social (estrategia Europa 2020) según nivel de educación. España (% población de 18 y más años)



Fuente: INE.

<sup>1</sup> Los niveles educativos de acuerdo a la CNED-2014 son: Nivel 0-2, preescolar, primaria y 1.ª etapa de educación secundaria; Nivel 3-4, 2.ª etapa de educación secundaria y postsecundaria no superior; Nivel 5-8, 1.º y 2.º ciclo de educación superior y doctorado.



## IV.3 EDUCACIÓN

### A) TASAS DE ESCOLARIZACIÓN POR EDAD EN NIVELES NO OBLIGATORIOS

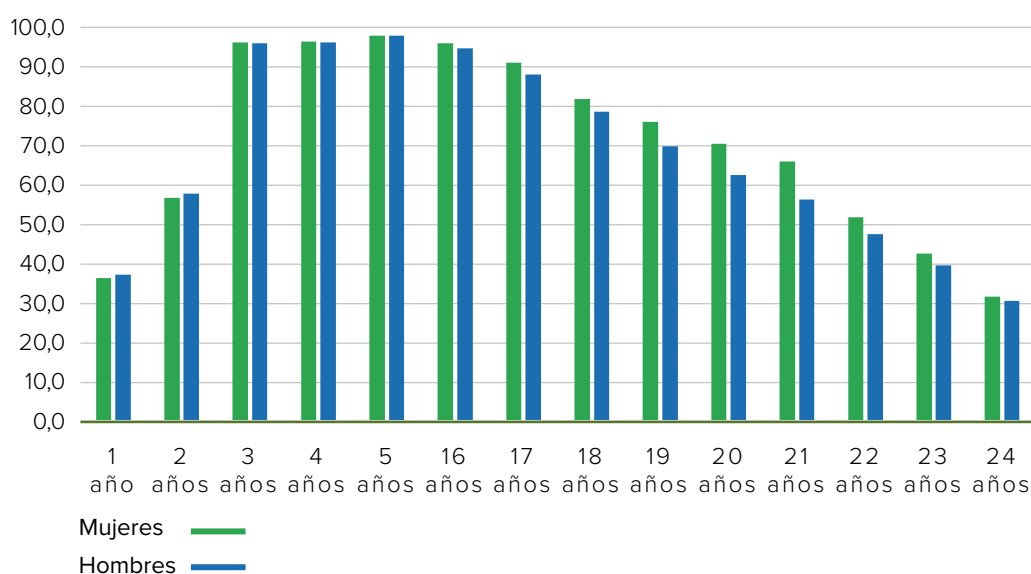
En los últimos años, las tasas netas de escolaridad en centros autorizados por la administración educativa correspondientes al primer ciclo de educación infantil (de 0 a 2 años) se han elevado significativamente. Alcanzando, en el segundo ciclo (de 3 a 5 años) una tasa de escolarización muy próxima al 100%. Dichas tasas tan elevadas facilitan la conciliación entre la vida laboral y familiar. Fomentar la universalización del acceso a dicha educación infantil no solo es un factor determinante para el desarrollo personal desde las primeras etapas de la vida, sino que contribuye a la reducción de desigualdades.

Tal y como se muestra en el siguiente gráfico, las tasas de escolarización son muy semejantes entre mujeres y hombres hasta los 16 años. Es a partir de la mencionada edad cuando las tasas de escolarización femeninas superan a las masculinas, lo que muestra un mayor abandono del sistema educativo por parte de los hombres una vez finalizada la enseñanza obligatoria. Por tanto, en la etapa post-obligatoria referida al acceso a la universidad, la matriculación en estudios universitarios de primer y segundo ciclo y la graduación en estudios superiores, tiene una mayor participación de alumnado femenino.

A partir de los 18 años, edad teórica del comienzo de la educación universitaria, es cuando se producen las mayores diferencias entre las tasas de escolarización de mujeres y hombres.

**Gráfico IV.3.1**

Tasas netas de escolarización por edades. Total de enseñanzas año 2015 (%)



Fuente: INE.

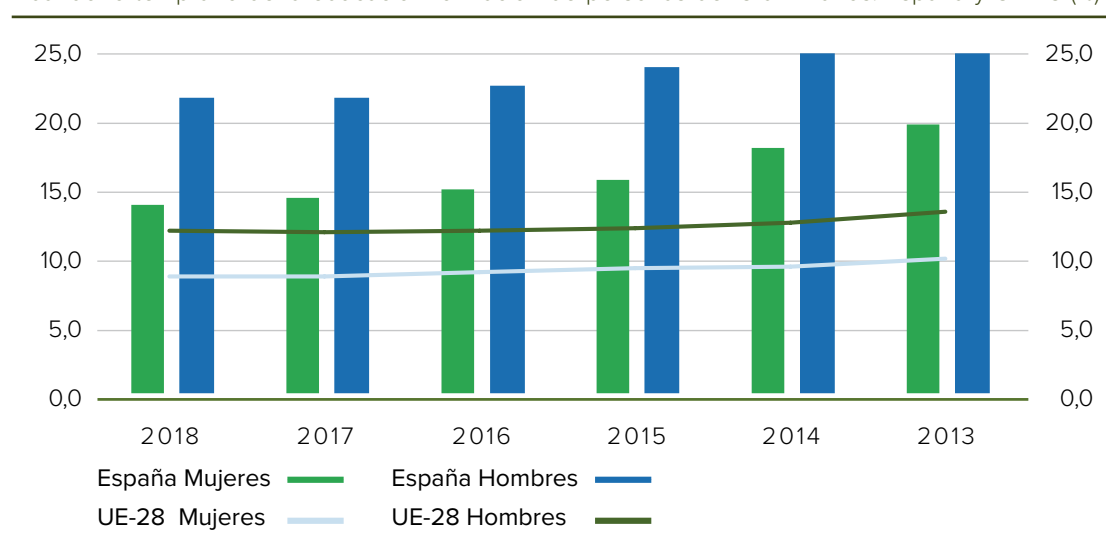
## B) ABANDONO TEMPRANO DE LA EDUCACIÓN-FORMACIÓN

Históricamente, el abandono temprano de la educación-formación ha sido siempre superior en los hombres. En 2018, alcanza una cifra del 21,7% para los hombres y del 14,0% para las mujeres. No obstante, y tal y como se muestra en la gráfica de más abajo, las cifras se han ido reduciendo, principalmente debido al incremento de la población que han completado el nivel de educación secundaria.

No obstante lo anterior, si se efectúa una comparativa con nuestros socios comunitarios, constatamos que nuestras cifras nacionales de abandono escolar casi duplican la media europea, teniendo España la mayor cifra de abandono temprano de hombres (21,7%) y la tercera cifra más alta en mujeres (14%) siendo únicamente superado por Rumanía (16,1%) y Malta (15,5%).

**Gráfico IV.3.2**

Abandono temprano de la educación-formación de personas de 18 a 24 años. España y UE-28 (%)



Fuente: INE.

## C) GRADUADOS SEGÚN NIVEL EDUCATIVO. ESTUDIANTES MATRICULADOS EN EDUCACIÓN UNIVERSITARIA

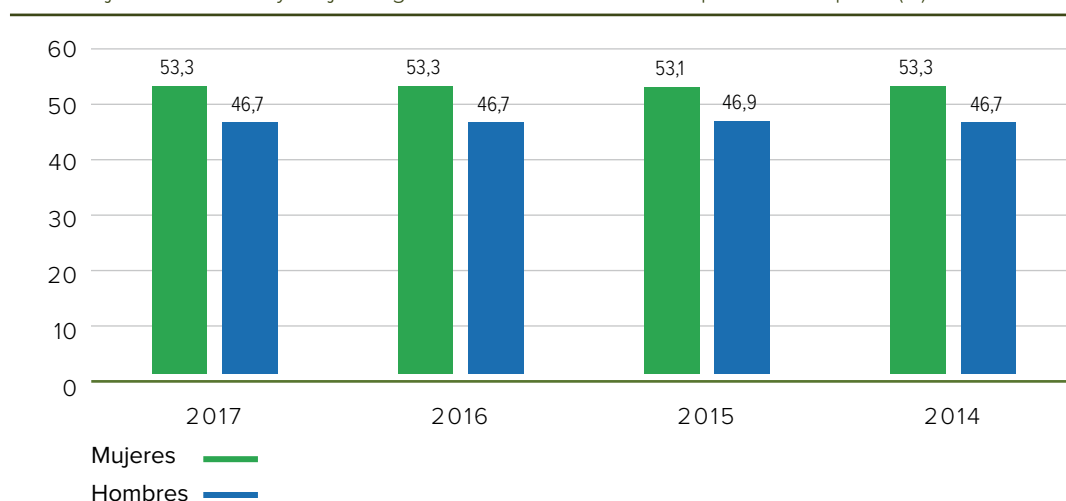
En España en el año 2017 el porcentaje de mujeres graduadas en educación superior era de un 53,3% y el de hombres de un 46,7%. Tal y como puede apreciarse en la siguiente gráfica, dichos porcentajes se mantienen en términos más o menos constantes a lo largo del período analizado.

Tomando como referencia ese mismo año 2017 y, por campo de estudio, en España el mayor porcentaje de mujeres que se gradúan en educación superior respecto al total de estudiantes graduados corresponde al campo de negocios, administración y derecho con un 11,2%. El menor porcentaje para el mismo año corresponde a Tecnologías de información y comunicación con un 0,6% y Agricultura, silvicultura, pesca y veterinaria con un 0,7%.

Las tasas brutas de población que se gradúa, tomando como referencia el anterior gráfico relativo a 2014, son superiores en las mujeres para todos los niveles educativos considerados excepto para Técnico/Técnico Auxiliar, Diplomado Universitario y Arquitecto e Ingeniero Técnico. La mayor diferencia en puntos porcentuales entre la tasa de mujeres y la de los hombres (17,8 puntos) corresponde al nivel educativo de Grado, con una tasa de 46,2% para las mujeres y de 28,4% para los hombres, seguido de la tasa bruta de población que se gradúa en estudios de Bachillerato/COU con una diferencia de 14,7 puntos entre hombres y mujeres (62,6% en mujeres, 47,9% en hombres).

**Gráfico IV.3.3**

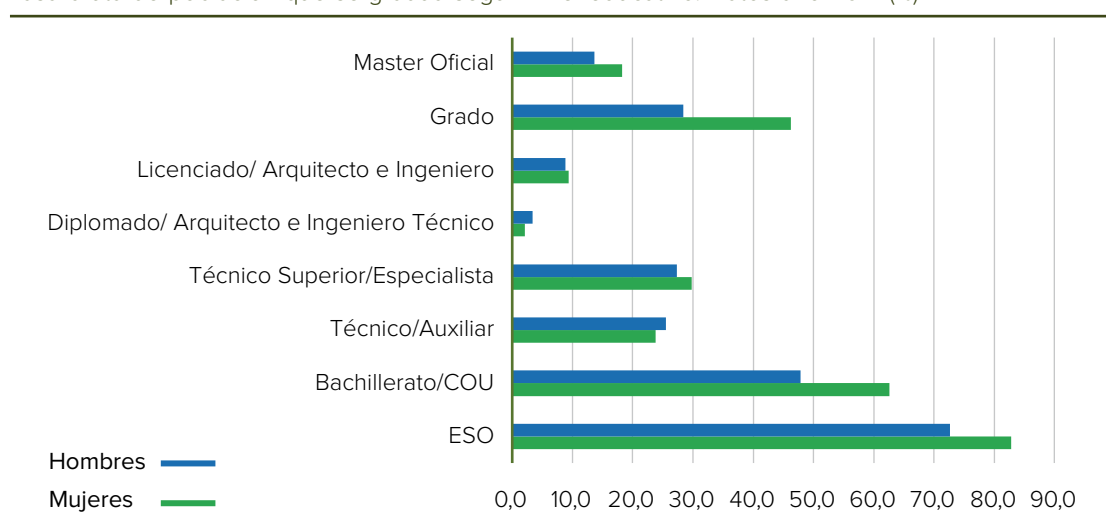
Porcentaje de hombres y mujeres graduados en educación superior en España (%)



Fuente: INE.

**Gráfico IV.3.4**

Tasa bruta de población que se gradúa según nivel educativo. Datos año 2014 (%)



Fuente: INE

Cabe destacar la gran diferencia entre el número de estudiantes mujeres (72,1%) y hombres (27,9%) de ciencias de la salud. Por el contrario, la balanza se invierte completamente a favor del número de estudiantes hombres que se matriculan en Ingeniería y Arquitectura, que se sitúa en un 71,4%, frente al 28,6% de mujeres matriculadas. Siendo necesario, por tanto, *potenciar las vocaciones STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) entre las niñas y jóvenes para cerrar la brecha de género en estos estudios*, mientras que lo recíproco sería aplicable en el caso de humanidades, ciencias jurídicas y de la salud.

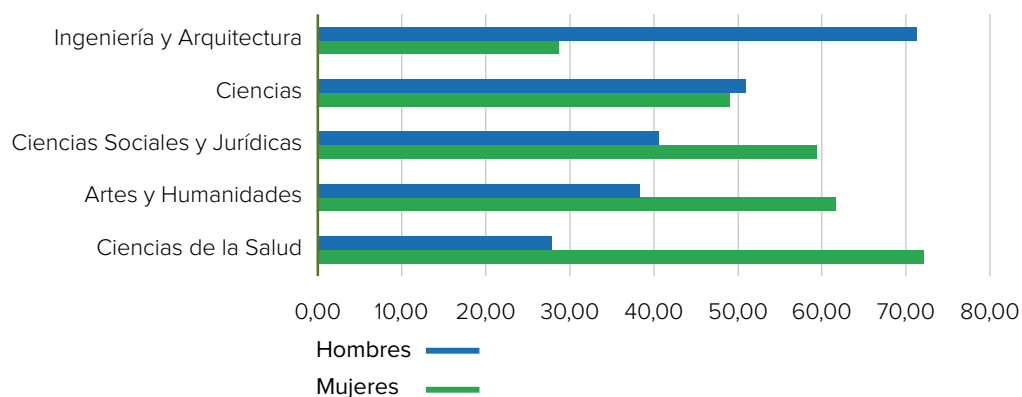
Si acudimos a los países comunitarios, observamos que dicha brecha es muy similar, pudiendo España en algún año académico superar el porcentaje europeo.

El número de titulados universitarios en España en el curso académico 2009-2010 fue de 197.535 personas, de ellas el 60,2% eran mujeres y el 39,8% hombres.

Según se muestra en el gráfico, en términos porcentuales, el 74,1% de los titulados universitarios mujeres del mencionado curso académico estaban en el año 2014 ocupadas, porcentaje muy similar al de los hombres, que fue de un 78%. Las cifras se mantienen igualmente similares para aquellos titulados universitarios que estaban en paro o inactivos en el mencionado año 2014.

**Gráfico IV.3.5**

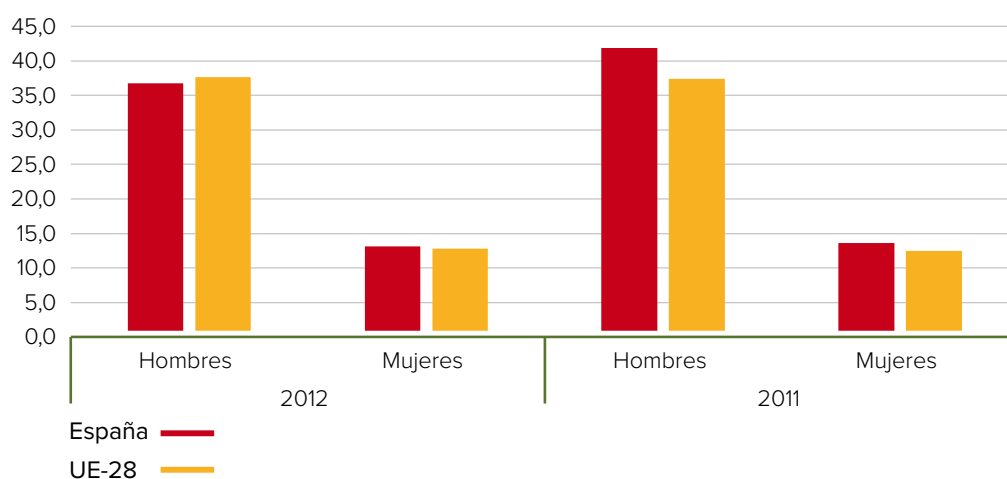
Estudiantes matriculados en estudios de máster por rama de enseñanza. Curso 2017-2018 (%)



Fuente: INE

**Gráfico IV.3.6**

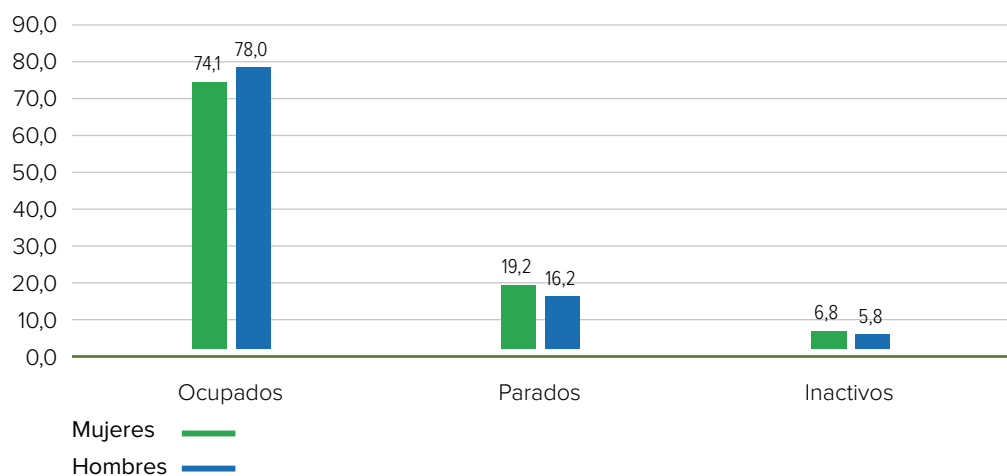
Graduados en ciencias, matemáticas y tecnología por período. España y UE-28 (% respecto al total de graduados de cada sexo)



Fuente: INE.

**Gráfico IV.3.7**

Titulados universitarios del curso 2009-2010 según situación laboral en 2014 (%)



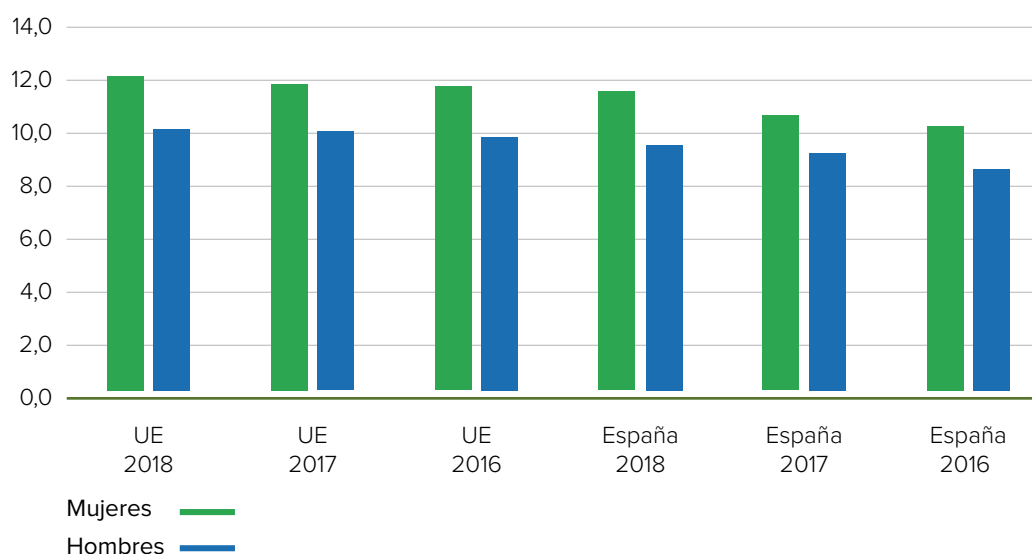
Fuente: INE.

## D) FORMACIÓN PERMANENTE Y CONTINUA (POBLACIÓN DE 25 A 64 AÑOS)

Históricamente, en España, las mujeres han participado en alguna actividad de educación o formación permanente de manera más activa que los hombres, lo que se muestra en el gráfico de más abajo, referido al período 2016-2018. Analizando más concretamente el año 2018, observamos que un 11,5% de mujeres y un 9,5% de hombres con edades comprendidas entre 25 y 64 años han participado en alguna actividad de educación o formación permanente. Nuestros vecinos comunitarios muestran unos porcentajes un poco más elevados, situando a las mujeres en un 12,1% y a los hombres en un 10,1% en 2018.

**Gráfico IV.3.8**

Participación en educación-formación en la UE (de 25 a 64 años) (%)



Fuente: INE.





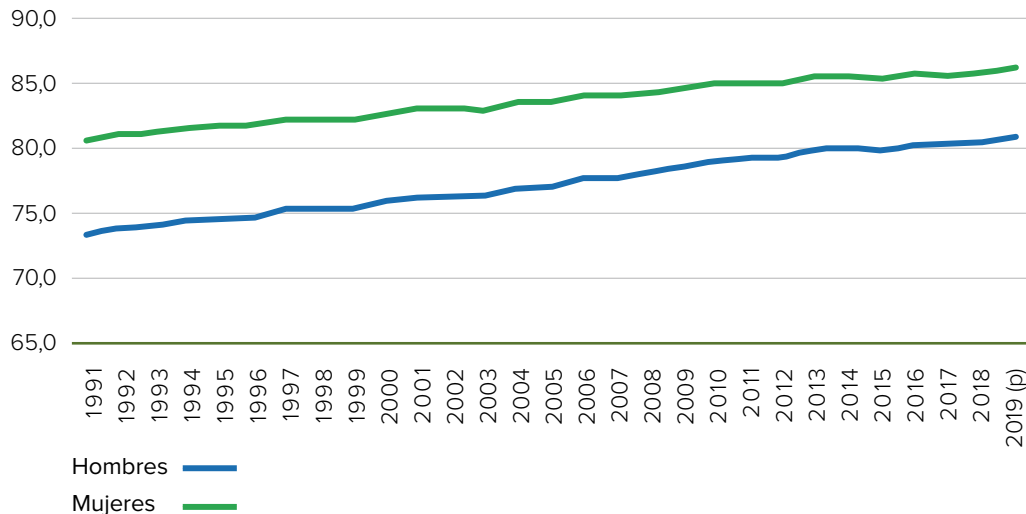
## IV.4 SALUD

Este apartado muestra la situación de salud de los hombres y mujeres en España, en función de una serie de parámetros básicos: esperanza de vida, estado de salud, determinantes sobre la salud, servicios sanitarios y defunciones. En líneas básicas, se observa que el grupo masculino presenta unos índices superiores de riesgos evitables para la salud, mientras que el grupo femenino tiene unos determinantes orgánicos más sensibles y que requieren tratamiento sanitario u hospitalario. Los datos proceden del capítulo 4 del informe *Mujeres y Hombres en España* que incluye a su vez datos de la Encuesta Nacional de Salud.

### A) ESPERANZA DE VIDA

Gráfico IV.4.1

Evolución de la esperanza de vida al nacimiento. España 2019-1991



Fuente: Indicadores demográficos básicos. INE.

La esperanza de vida al nacimiento en España es actualmente (con datos provisionales para 2019) de 86,2 años para las mujeres y de 80,9 años para los hombres, lo que representa una brecha de 5,3 años. Estos datos se han incrementado significativamente con la mejora de la situación social española; así en 1991 los valores de esperanza de vida eran de 80,6 y 73,5 años respectivamente, con una brecha en aquel momento de 7,2 años. El gráfico anterior muestra la evolución reciente.

La brecha de género en esperanza de vida se mantiene favorable a las mujeres por cohortes de edad. Así, por ejemplo, la esperanza de vida al cumplir 65 años es de 23,05 años para las mujeres y de 19,14 años para los hombres.

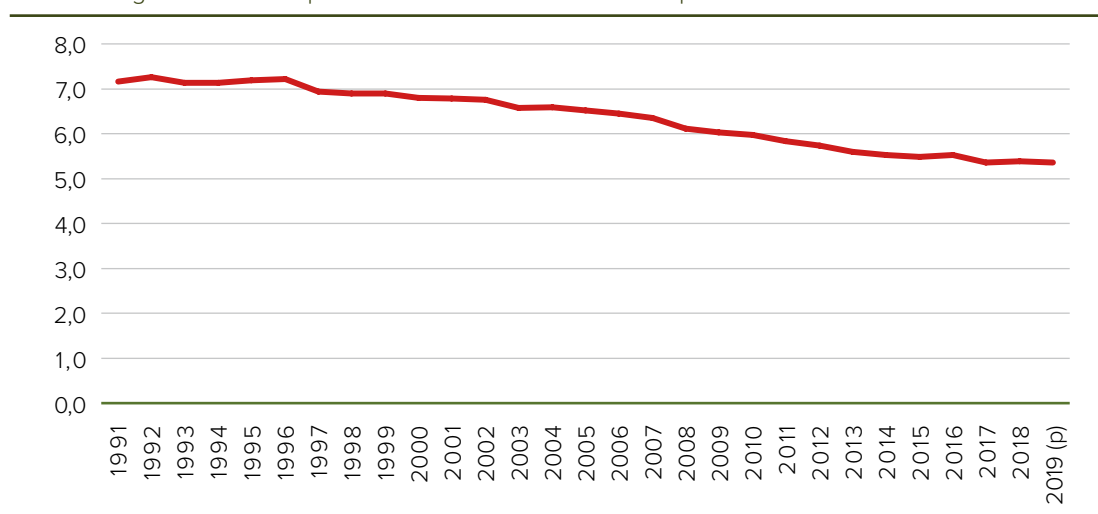
La diferencia en años de esperanza de vida al nacimiento a favor de la mujer creció o se mantuvo estable en España hasta mediados de los años noventa, como consecuencia de

una mortalidad masculina más elevada debida a factores biológicos, estilos de vida y conductas de riesgo. Pero esta diferencia a favor de la mujer se ha ido reduciendo en las dos últimas décadas, 6,9 años de diferencia a favor de la mujer en el año 1999, 6,0 años en el año 2009 y 5,4 años en el año 2019 (dato provisional). En el año 2018 la diferencia es también de 5,4 años a favor de la mujer.

En este período se ha mantenido una diferencia apreciable en la incidencia de la mortalidad por sexos en España, si bien el ratio de masculinidad a la defunción (número de defunciones de hombres por cada 100 defunciones de mujeres residentes en España) ha descendido significativamente en este período. En el año 1999 se producían 110,5 defunciones de hombres por cada 100 defunciones de mujeres, en el año 2019 (dato provisional) esta cifra alcanza un valor de 102,7 defunciones de hombres.

#### Gráfico IV.4.2

Brecha de género en la esperanza de vida al nacimiento. España 2019-1991

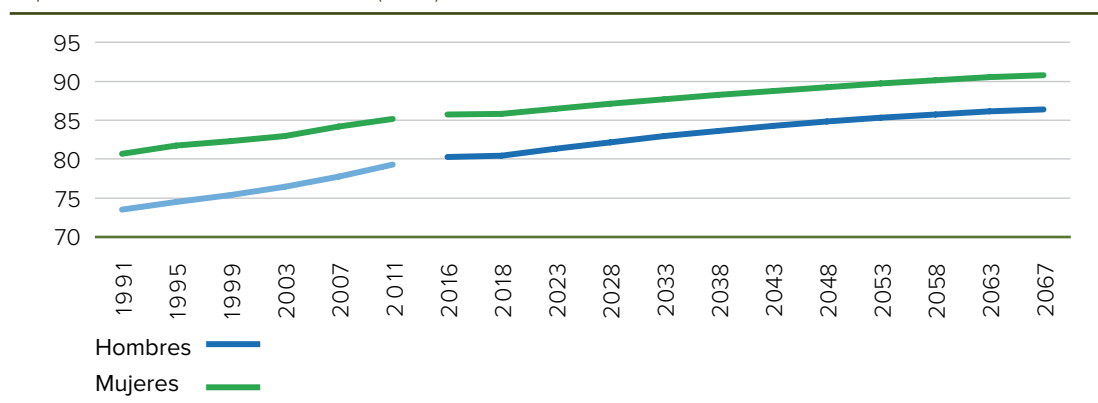


Fuente: Indicadores demográficos básicos. INE.

Las proyecciones actuales de esperanza de vida siguen en aumento, en consonancia con el progreso material y social de España. De tal forma, que para el año 2065 se prevé que la esperanza de vida al nacer sea de 91,64 y 88,60 años para mujeres y hombres respectivamente, con una brecha de 3,04 años. Se muestra a continuación la evolución de esperanza de vida por género<sup>1</sup>.

#### Gráfico IV.4.3

Esperanza de vida al nacimiento (años)



Fuente: Proyecciones de población. INE.

<sup>1</sup> Los valores no son anuales sino cada 4/5 años. A partir de 2011 el INE da una proyección, existiendo una interrupción en 2011.

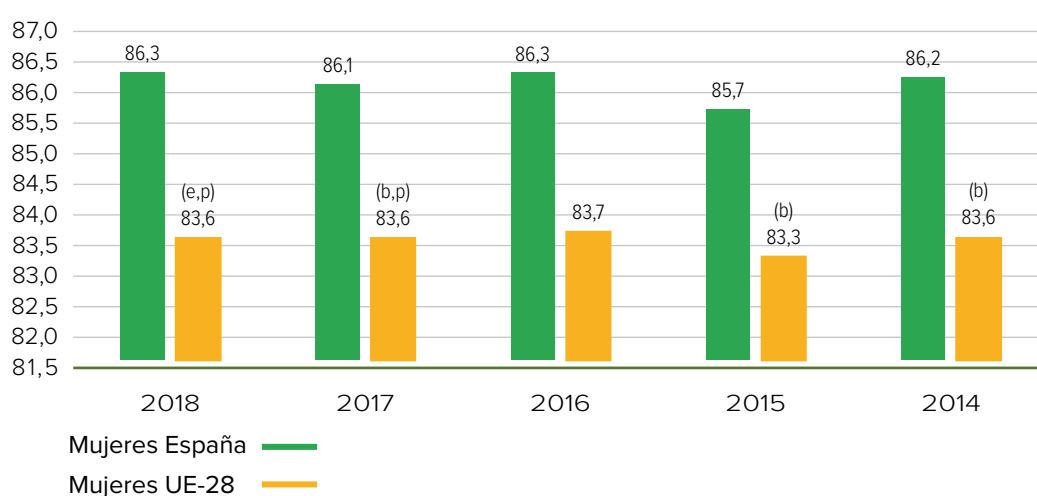
Actualmente, la esperanza de vida al nacimiento, alcanzaría los 82,9 años en los hombres y los 87,7 en las mujeres en el año 2033, lo que supone una ganancia respecto a los valores actuales de 2,4 y de 1,9 años respectivamente

La comparación de la esperanza de vida en España con la de los países de la Unión Europea, según datos de Eurostat, indica que las mujeres en España es el grupo de población más longevo de la UE-28, seguido por Francia, Italia y Chipre; y que los hombres son el cuarto grupo más longevo, precedidos por Italia, Suecia y Chipre.

La esperanza de vida es, por tanto, superior en España a la de los países comunitarios. En el caso de las mujeres, para datos de 2018, se sitúa en 86,3 frente al 83,6 de la UE-28. Para los hombres en España la esperanza de vida al nacer es de 80,7 años, frente a los 78,3 de la UE-28.

#### Gráfico IV.4.4

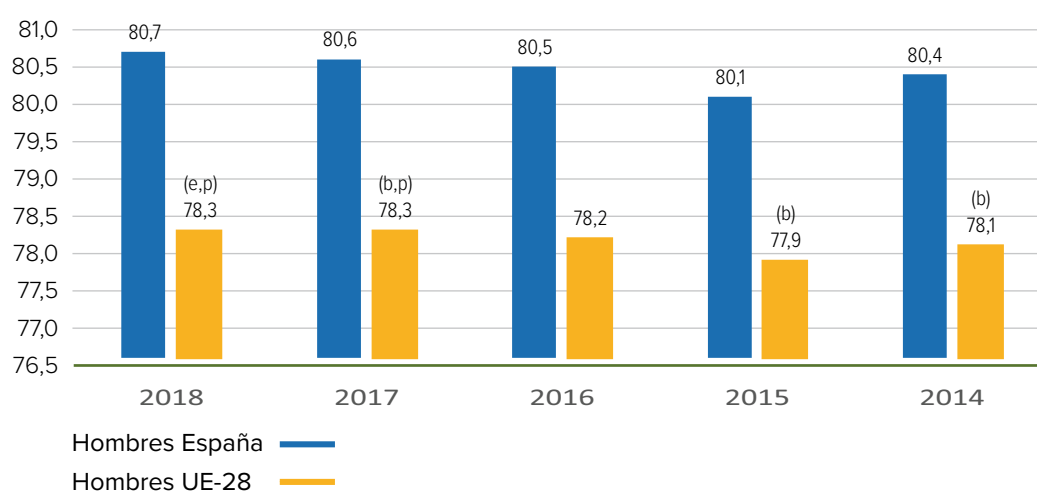
Esperanza de vida al nacer para las mujeres. Comparativa España y UE-28 (2018-2014)<sup>2</sup>



Fuente: Indicadores de Desarrollo Sostenible. Eurostat. INE.

#### Gráfico IV.4.5

Esperanza de vida al nacer para los hombres. Comparativa España y UE-28 (2018-2014)<sup>3</sup>



Fuente: Indicadores de Desarrollo Sostenible. Eurostat. INE.

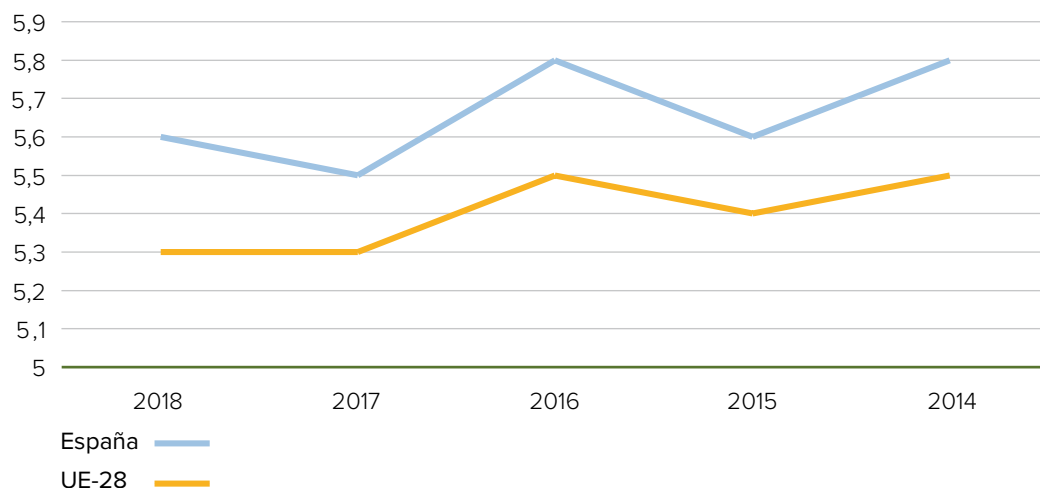
<sup>2</sup> Los datos de España están calculados por Eurostat y pueden diferir ligeramente de los difundidos por el INE (b, ruptura de serie; e, dato estimado; p, datos provisionales).

<sup>3</sup> Los datos de España están calculados por Eurostat y pueden diferir ligeramente de los difundidos por el INE (b, ruptura de serie; e, dato estimado; p, datos provisionales).

La brecha de género en esperanza de vida es en España ligeramente superior a la de la UE-28 (5,6 vs. 5,3 años), según se muestra en los siguientes gráficos.

**Gráfico IV.4.6**

Brecha de género en la esperanza de vida al nacer. Comparativa España y UE-28 (2018-2014)<sup>4</sup>

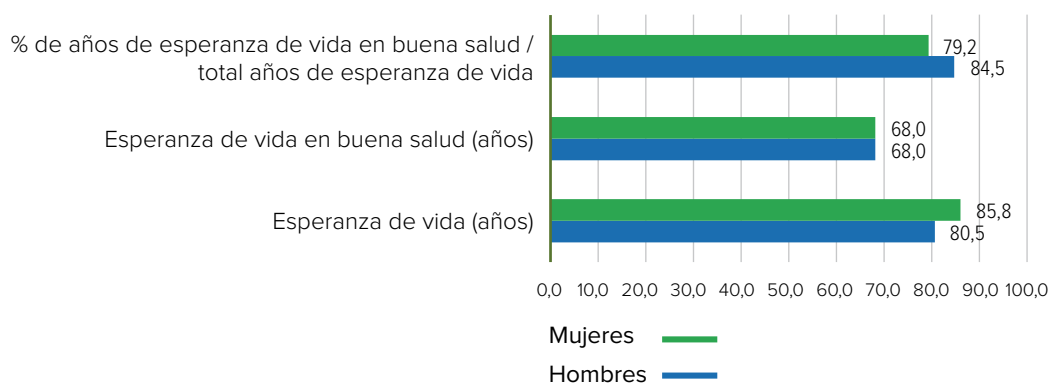


Fuente: Indicadores de Desarrollo Sostenible. Eurostat. INE.

Cuando lo que se valora es la esperanza de vida en buena salud, la brecha de género desaparece, situándose en los 68 años para ambos sexos en el año 2018.

**Gráfico IV.4.7**

Años de vida en buena salud al nacer. España, 2018



Fuentes: Tablas de mortalidad. INE. Health status database. Eurostat.

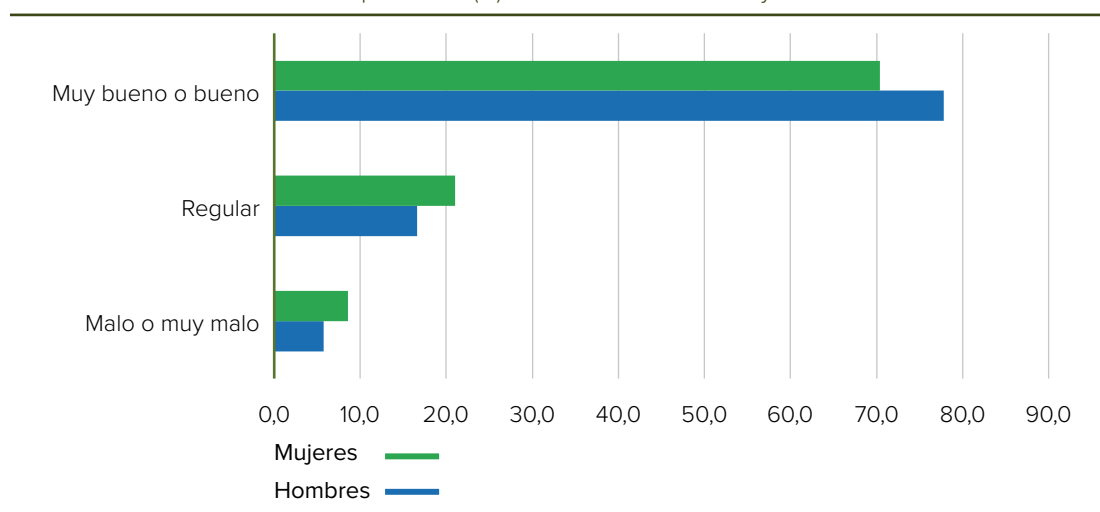
## B) ESTADO DE SALUD

La percepción propia del estado de salud resulta más favorable en la población masculina que en la femenina. De esta forma, el 77,8% de los hombres entrevistados consideraron su salud como buena/muy buena, frente al 70,4% de mujeres, según se muestra a continuación.

<sup>4</sup> Los datos de España están calculados por Eurostat y pueden diferir ligeramente de los difundidos por el INE (b, ruptura de serie; e, dato estimado; p, datos provisionales).

**Gráfico IV.4.8**

Valoración del estado de salud percibido (%). 2017. Población de 15 y más años



Fuente: Encuesta Nacional de Salud 2017. MSCBS-INE.

La percepción de un estado de salud bueno o muy bueno disminuye con la edad tanto en hombres como en mujeres según la Encuesta Nacional de Salud 2017. En el grupo de 15 a 24 años un 93,8% de hombres y un 87,8% de mujeres perciben su estado de salud como bueno o muy bueno. Estos porcentajes son del 62,3% de hombres y 58,6% de mujeres en el grupo de 55 a 64 años. Para edades más avanzadas se acentúa la diferencia entre el porcentaje de hombres que declaran un estado de salud muy bueno o bueno y el porcentaje de mujeres que declaran un porcentaje bastante menor.

Según la situación laboral, en la Encuesta Nacional de Salud 2017 los porcentajes más altos de valoración positiva del estado de salud (muy bueno, bueno) tanto en hombres como en mujeres corresponden a las personas que están estudiando, 95,3% de hombres y 88,9% de mujeres. Le siguen las personas que están trabajando 83,6% de hombres y 78,6% de mujeres.

Entre las causas de la peor percepción del estado de salud por parte de las mujeres puede provenir de la mayor incidencia en este colectivo de enfermedades crónicas, como alergias, artrosis, varices, dolores de espalda (cervicales y lumbares) y migrañas, mientras que en los varones solo presentan riesgos ligeramente superiores a las mujeres en hipertensión, colesterol y diabetes, como se muestra en la tabla.

**TABLA IV.4.1**

Principales enfermedades crónicas o de larga evolución diagnosticadas por un médico (2017)

(% población de 15 y mas años)	Hombres	Mujeres
Tensión alta	20,30	19,96
Colesterol alto	18,24	17,84
Dolor de espalda crónico (lumbar)	15,80	23,51
Alergia crónica, como rinitis, conjuntivitis o dermatitis alérgica, alergia alimentaria o de otro tipo (asma alérgica excluida)	13,85	17,96
Artrosis (excluyendo artritis)	11,94	24,34
Dolor de espalda crónico (cervical)	9,73	21,53
Diabetes	8,56	7,12
Varices en las piernas	5,41	17,27
Migraña o dolor de cabeza frecuente	5,14	13,59
Problemas crónicos de piel	5,06	6,30

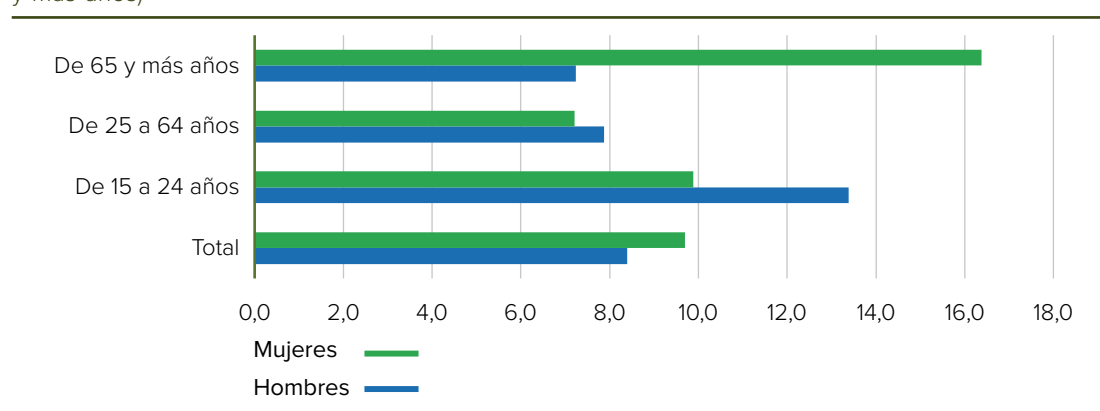
Fuente: Encuesta Nacional de Salud 2017. MSCBS-INE.

Otra causa adicional estaría relacionada con las limitaciones que el estado de salud representa en las tareas cotidianas. Así, el 77,5% de los españoles varones responden que no se encuentran nada limitados por razón de su estado, reduciéndose este porcentaje al 70,7% para las mujeres, casi 7 puntos porcentuales. Dentro de la población que se encuentra limitada, el 4,7% de los hombres indica estar gravemente limitado, y el 17,82% encontrarse limitado, pero no gravemente. En el caso de las mujeres estos valores se incrementan al 5,3% y al 24% respectivamente.

En lo que se refiere a accidentes sufridos por la población, los hombres tienen una tasa superior de accidentes en los grupos de edad hasta los 64 años, especialmente acaecidos en actividades de tiempo libre, mientras que la situación se invierte para el colectivo de 65 y más años, en el que las mujeres presentan una mayor tasa de accidentes, sobre todo los ocurridos en el contexto doméstico.

**Gráfico IV.4.9**

Accidentes en los últimos doce meses según grupos de edad. 2017 (% población de 15 y más años)



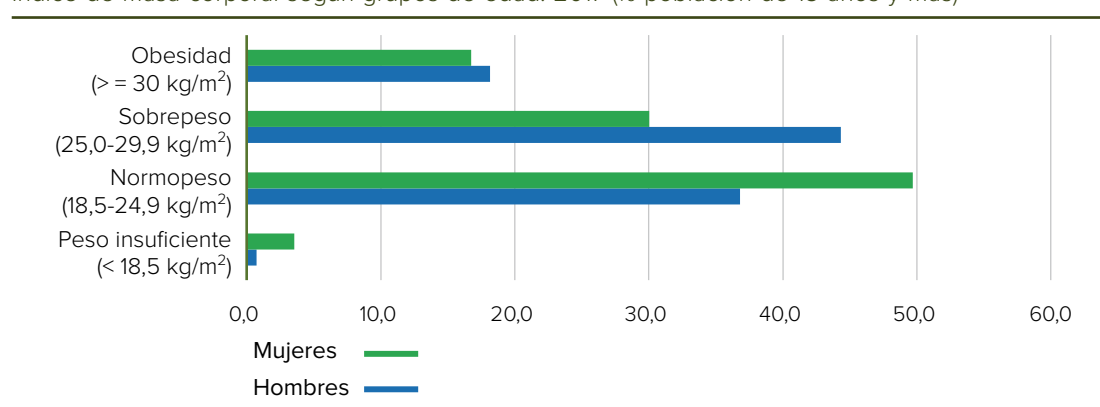
Fuente: Encuesta Nacional de Salud 2017. MSCBS-INE.

## C) DETERMINANTES DE SALUD

La exposición aquí desarrollada necesariamente simplificará los factores determinantes para la salud, ya que estos son muchos y muy variados. No obstante, la necesaria simplificación, resulta posible obtener una visión general de estos factores. Así el 62,5% de la población masculina presenta obesidad o sobrepeso medido a través del índice de Masa Corporal, siendo este valor del 46,7% para la población femenina, lo que arroja una brecha entre sexos de 15,8 puntos porcentuales.

**Gráfico IV.4.10**

Índice de masa corporal según grupos de edad. 2017 (% población de 18 años y más)

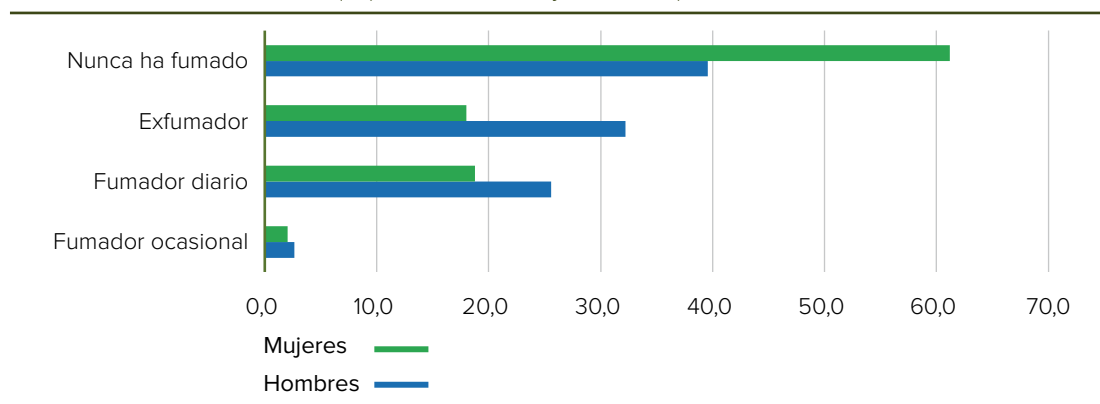


Fuente: Encuesta Nacional de Salud 2017. MSCBS-INE.

En lo que se refiere a consumo de tabaco, el 28,3% de los hombres se consideran fumadores diarios u ocasionales, valor que se reduce al 20,8% para las mujeres.

**Gráfico IV.4.11**

Consumo de tabaco en 2017 (% población de 15 y más años)

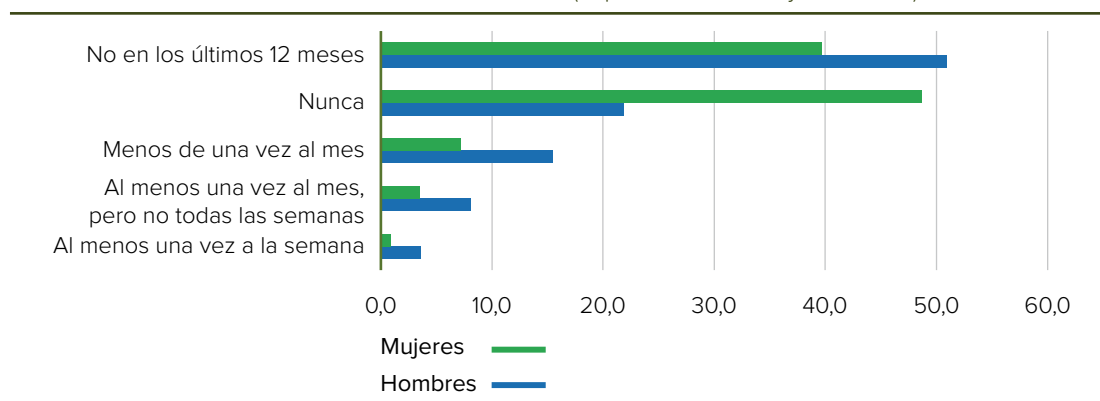


Fuente: Encuesta Nacional de Salud 2017. MSCBS-INE.

Por lo que se refiere a consumo intensivo de alcohol, el 88,4% de las mujeres indican no haberlo hecho nunca, o no en los últimos 12 meses. Este porcentaje es del 72,8% para los varones, como muestra el siguiente gráfico.

**Gráfico IV.4.12**

Frecuencia de consumo intensivo de alcohol 2017 (% población de 15 y más años)



Fuente: Encuesta Nacional de Salud 2017. MSCBS-INE.

**TABLA IV.4.2**

Tasa de población con discapacidad según tipo de discapacidad. 2008 (tasas por 1.000 habitantes de 6 y más años)

	Hombres	Mujeres
<b>Total</b>	<b>72,6</b>	<b>106,3</b>
Movilidad	42,6	77,5
Autocuidado	31,3	55,3
Vida doméstica	29,5	69,2
Audición	21,9	28,4
Visión	17,8	28,4
Comunicación	16,3	18,6
Interacciones y relaciones personales	14,0	15,4
Aprendizaje y aplicación de conocimientos y desarrollo de tareas	12,7	17,1

Fuente: Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia 2008. INE.

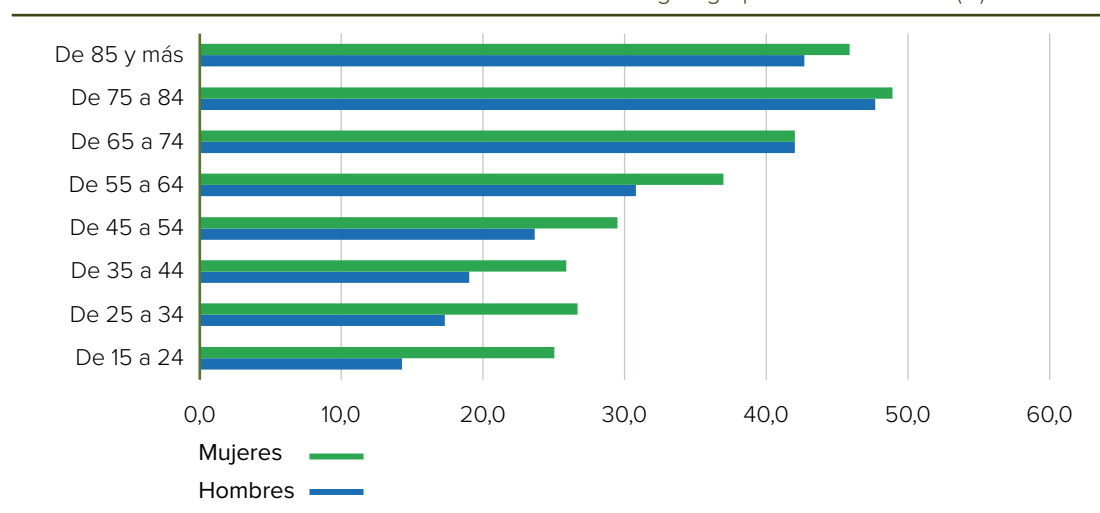
La discapacidad aparece como un factor de riesgo más prevalente en la mujer. Así, la tasa de discapacidad por 1000 habitantes es de 106,3 para las mujeres y de 72,6 para los hombres. Estas diferencias se incrementan significativamente en edades avanzadas, siendo así el caso que en la población de 90 años o más, el número de mujeres con discapacidad es de 783,4 (por 1000 habitantes), y el de hombres de 668,1.

## D) SERVICIOS SANITARIOS

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Salud, las mujeres acuden con mayor frecuencia a consulta del médico de familia. Así el 32,7% de las mujeres indican haberlo hecho en las últimas 4 semanas frente al 26,8% de los hombres, diferencia más acusada en edades tempranas.

**Gráfico IV.4.13**

Consulta al médico de familia en las últimas 4 semanas según grupos de edad. 2017 (%)



Fuente: Encuesta Nacional de Salud 2017. MSCBS-INE.

Las mujeres presentan también un mayor número de altas hospitalarias que los hombres, así como un mayor porcentaje de altas realizadas de urgencia. Los hombres por el contrario presentan una mayor edad media en hospitalización, así como una mayor duración de la estancia en el hospital.

**TABLA IV.4.3**

Indicadores de morbilidad. 2018

	Hombres	Mujeres
Total de altas hospitalarias	2.349.175	2.550.779
Altas hospitalarias por 100.000 habitantes	10.253	10.710
% altas hospitalarias que ingresaron por urgencias	47,3	52,7
Edad media de las altas hospitalarias (años)	58,4	55,8
Estancia media por alta hospitalaria (días)	9,0	7,7

Fuente: Encuesta de Morbilidad Hospitalaria. INE.

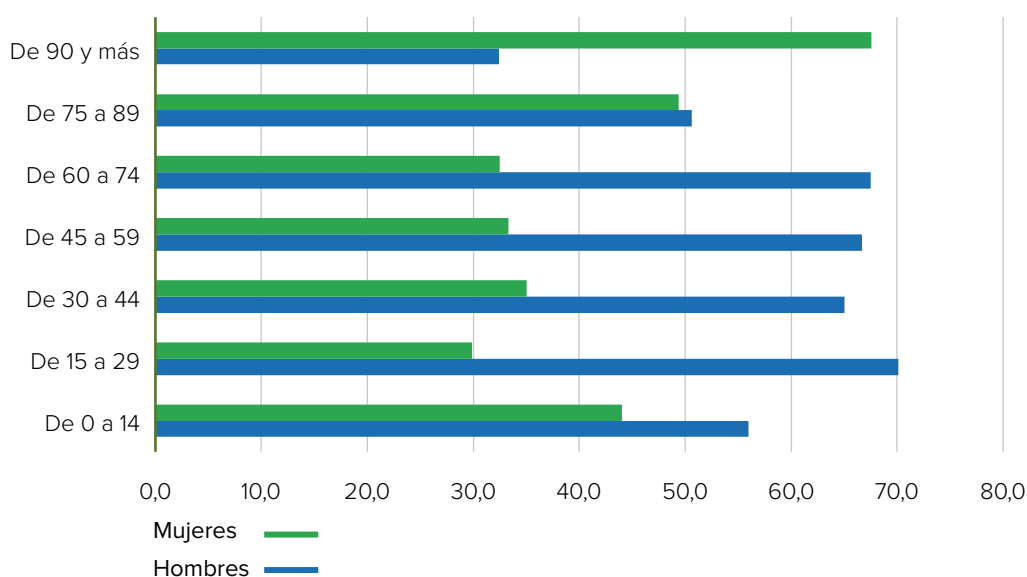
## E) DEFUNCIONES

Las estadísticas sobre la edad a la que ocurren las defunciones, así como las causas primarias de fallecimiento proporcionan datos relevantes sobre el estado de salud de hombres y mujeres en España. De esta manera, las defunciones de hombres vienen a representar el doble que de mujeres en los grupos de edad hasta los 74 años, en consonancia con la mayor esperanza de vida de las españolas.



**Gráfico IV.4.14**

Defunciones según grupos de edad. 2018 (% población)

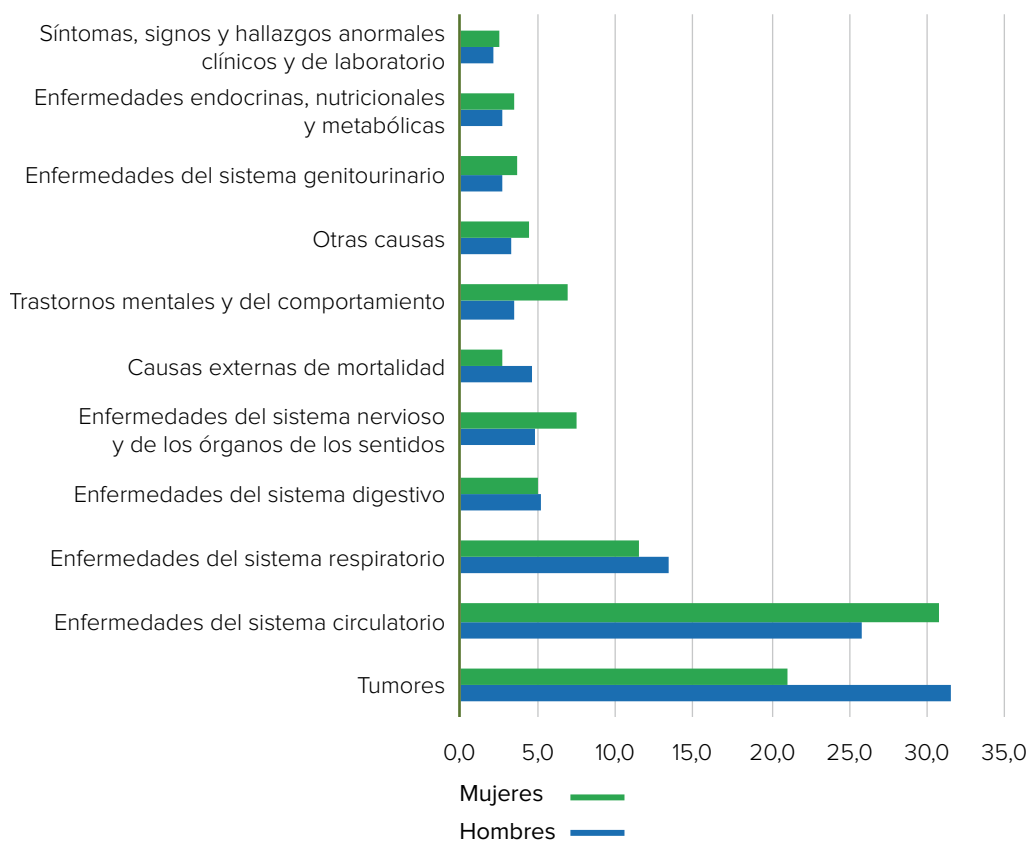


Fuente: Estadística de defunciones según la causa de muerte. INE.

Esta información se complementa con la relativa a las causas de muerte, siendo los tumores la causa más importante para los varones y las enfermedades del sistema circulatorio para las mujeres, como viene reflejado en el gráfico.

**Gráfico IV.4.15**

Defunciones según causas de muerte más frecuentes (% total de muertes). Año 2018



Fuente: Estadística de defunciones según la causa de muerte. INE.



Tradicionalmente, las tareas domésticas y el cuidado de las personas dependientes de las familias, ya sea ascendientes o descendientes, ha recaído en las mujeres. Esto ha supuesto, innegablemente, un impedimento para su acceso al mercado laboral o para su promoción profesional, con un claro impacto pernicioso sobre su independencia económica.

La igualdad en este ámbito conlleva un reparto equilibrado de dichas tareas y que la decisión sobre qué miembro de la pareja/familia se hace cargo de las mismas sea libre y basada en motivaciones objetivas no relacionadas con el sexo.

Conocer si se avanza en la consecución de esta igualdad de género requiere analizar los motivos tras la inactividad o el trabajo parcial de las mujeres, así como las actividades realizadas en el tiempo no destinado al trabajo.

Desafortunadamente, los datos nos muestran que hoy en día las mujeres siguen asumiendo la mayor parte de las tareas domésticas y de cuidado de familiares. Es por ello por lo que sigue siendo necesaria la puesta en marcha y refuerzo de políticas de conciliación y corresponsabilidad de la vida personal y profesional, como la mejora del acceso a la educación infantil de 0 a 3 años, ya sea a través de más guarderías públicas y/o ayudas económicas, y el impulso de los servicios de atención a la dependencia.

### A) SITUACIÓN LABORAL Y CUIDADO DE PERSONAS DEPENDIENTES

Como ya se ha comentado anteriormente, el trabajo a tiempo parcial es un recurso muchas veces involuntario para conciliar la vida laboral y personal. La falta de infraestructuras y servicio para el cuidado de los niños y otras personas dependientes impide a las mujeres, en particular, desarrollar su pleno potencial en el mercado de trabajo.

Así, el análisis de la proporción de las personas ocupadas a tiempo parcial, personas paradas o personas inactivas que lo son para ocuparse las responsabilidades domésticas y familiares desde una perspectiva de género adquiere una especial relevancia para analizar el grado de igualdad alcanzado en este ámbito.

Ya se ha analizado en el apartado relativo al mercado de trabajo que en 2018 el 16% de las mujeres trabajadoras a tiempo parcial eligieron esta modalidad de empleo para dedicarse al cuidado de niños y niñas y/o personas dependientes, frente al 1,9% de los hombres. Así, de todas las personas que declararon trabajar a tiempo parcial para cuidar de familiares el 96,2% eran mujeres.

Si realizamos el análisis en función del número de hijos e hijas, se observa cómo en las situaciones en las que hay hijos e hijas, la brecha de género, es decir, la diferencia entre el porcentaje de mujeres y hombres ocupados a tiempo parcial, se amplía y es más grande cuánto mayor es el número de hijos e hijas. Es significativo que, en este caso, la brecha de género en España es inferior a la brecha media de la UE, para cada una de las situaciones analizadas.

**TABLA IV.5.1**

Personas ocupadas a tiempo parcial por número de hijos e hijas en 2019. España y UE-28 (% de ocupados de 25 a 54 años)

	España	UE-28
<b>Sin hijos e hijas</b>		
Hombres	7,8	7,8
Mujeres	19,2	20,8
brecha	11,4	13,0
<b>1 hijo</b>		
Hombres	5,3	5,1
Mujeres	26,2	31,0
Brecha	20,9	25,9
<b>2 hijos e hijas</b>		
Hombres	3,3	4,6
Mujeres	27,2	37,6
Brecha	23,9	33,0
<b>3 hijos e hijas o más</b>		
Hombres	4,4	6,8
Mujeres	25,6	44,0
Brecha	21,2	37,2

Fuente: Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat.

Por tipo de hogar, los porcentajes más altos de mujeres que trabajan a tiempo parcial, tanto en España como en la UE-28, corresponden a hogares con hijos e hijas. En España en 2019 los porcentajes más altos de mujeres según el tipo de hogar con hijos e hijas son los siguientes: persona adulta viviendo en pareja con hijos e hijas (26,3%), una única persona adulta con hijos e hijas (25,6%), persona adulta viviendo en otro tipo de hogar (no pareja) con hijos e hijas (24,3%).

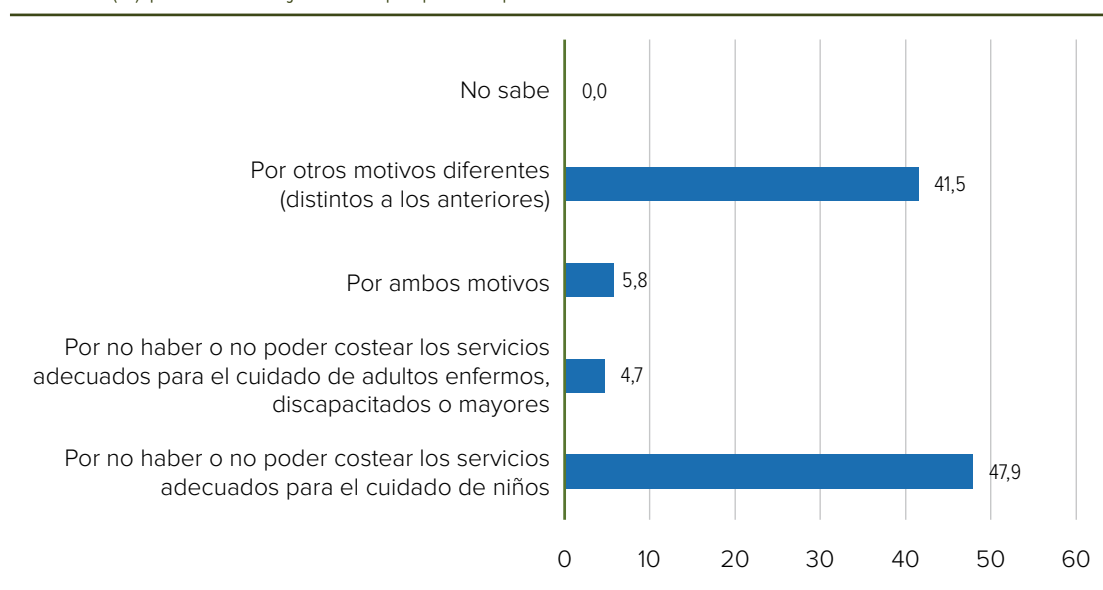
El porcentaje más alto en el año 2019 de ocupados a tiempo parcial en España corresponde en mujeres al hogar de dos adultos con hijos (26,3%) y en hombres a un adulto con hijos (7,4%).

En este contexto, resulta también de gran interés conocer los motivos que han respaldado la decisión de trabajar a tiempo parcial para cuidar familiares dependientes, ya que permitirá discernir en qué medida se requiere la intervención de los poderes públicos y en qué aspectos debe centrarse la misma.

En el año 2019, un 46,7% de mujeres alega para trabajar a tiempo parcial como consecuencia del cuidado de personas dependientes el no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de hijos, un 3,3% alega el no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de adultos enfermos, discapacitados o mayores y un 2,1% alega ambos motivos. El 47,9% de los hombres alega la razón de no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de hijos como principal motivo para trabajar a tiempo parcial. Un 4,7% de hombres alega no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de adultos enfermos, discapacitados o mayores y un 5,8% alega ambos motivos.

**Gráfico IV.5.1**

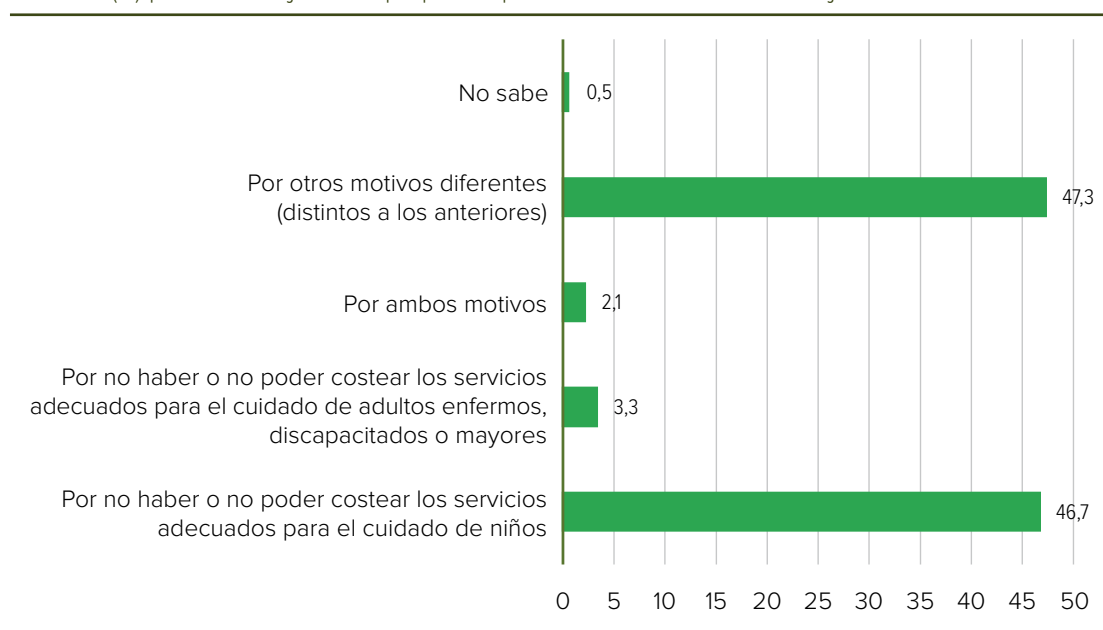
Razones (%) para el trabajo a tiempo parcial por cuidado de familiares. Hombres. 2019



Fuente: Encuesta de Población Activa. Variables de submuestra. INE.

**Gráfico IV.5.2**

Razones (%) para el trabajo a tiempo parcial por cuidado de familiares. Mujeres. 2019



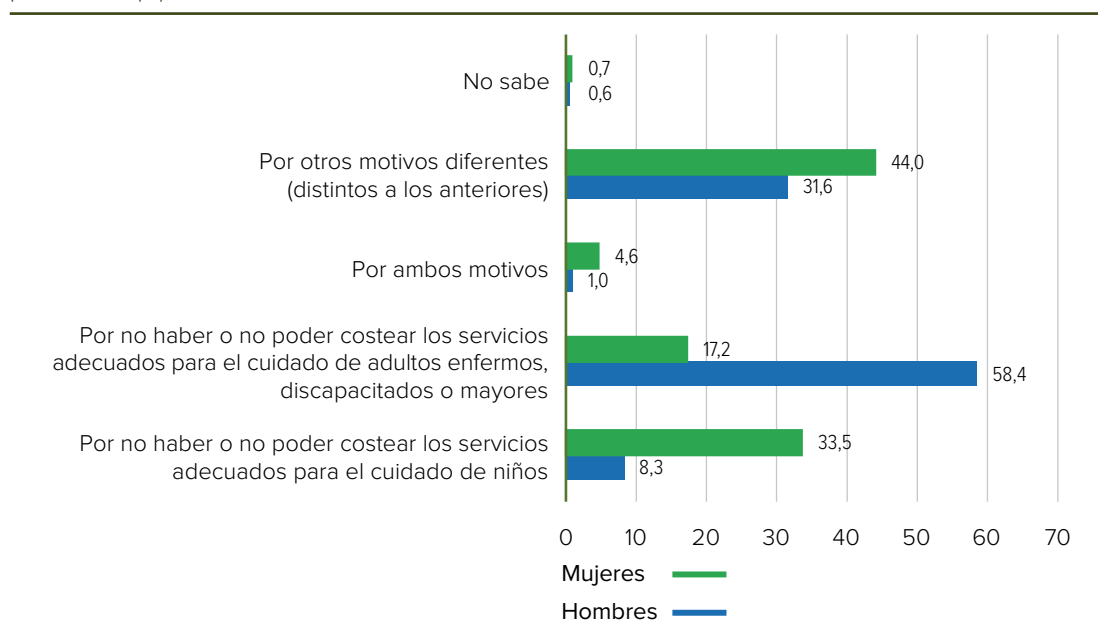
Fuente: Encuesta de Población Activa. Variables de submuestra. INE.

Según grupos de edad, en el año 2019 el porcentaje más alto de mujeres que trabajan a tiempo parcial porque cuidan a personas dependientes corresponde al grupo de edad de 35 a 44 años con un 60,4% y en los hombres corresponde al grupo de edad de 45 a 54 años con un 47,2%.

Por grupos de edad, el porcentaje más alto de mujeres y hombres parados que han dejado el trabajo para cuidar a personas dependientes corresponde al grupo de edad de 45 a 54 años, un 26,8% en las mujeres y un 24,4% en los hombres.

**Gráfico IV.5.3**

Inactivos (mujeres y hombres) que no buscan empleo porque cuidan a personas dependientes por motivo (%), 2019



Fuente: Encuesta de Población Activa. Variables de submuestra. INE.

Por último, llama la atención en cuanto a las personas inactivas, que en el año 2019 el porcentaje más alto de mujeres que no buscan empleo porque cuidan a personas dependientes corresponde al grupo de edad de 35 a 44 años con un 32,1% y en los hombres corresponde al grupo de edad de 45 a 54 años, con un 38,0%. Si nos fijamos en el motivo, en el caso de los hombres es el no poder costear los servicios para el cuidado de personas adultas enfermas, con discapacidad o mayores con un 58,4% del total. En el caso de las mujeres, en un 44% no es ninguno de los motivos referidos en el gráfico anterior, siendo el principal motivo para un 33,5% del total de mujeres el no haber podido costear los servicios para el cuidado de niños y niñas.

Una vez más, encontramos que el principal motivo es no tener los recursos suficientes para poder cuidar de las personas dependientes, lo que implica a su vez la necesidad de seguir avanzando en la provisión pública de dichos cuidados.

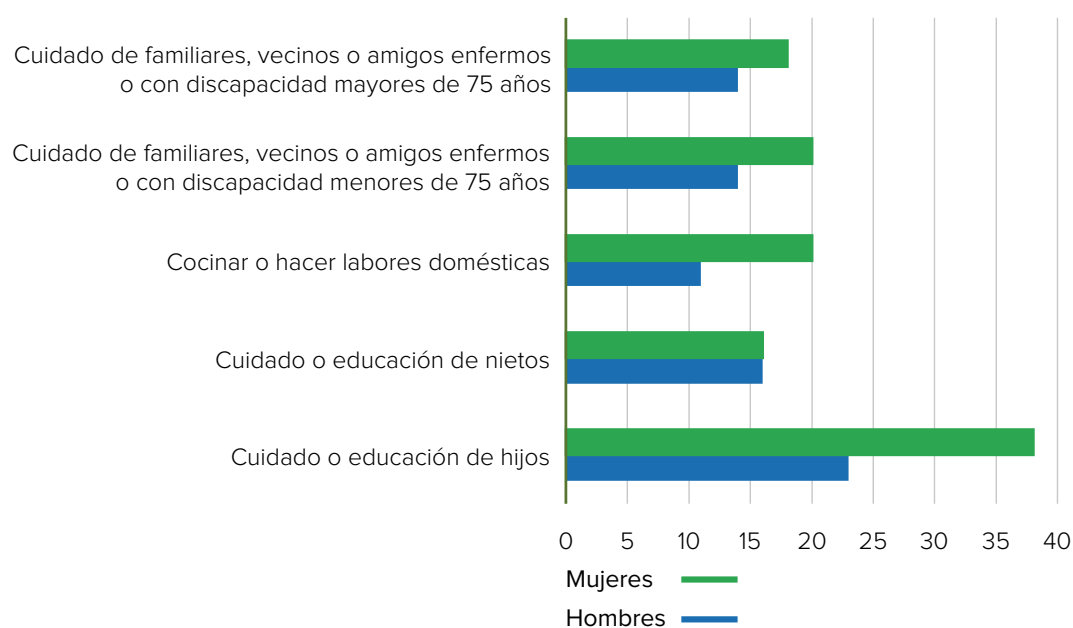
## B) TIEMPO DE TRABAJO NO REMUNERADO

Otro indicador relevante para valorar la igualdad entre hombres y mujeres en lo relativo al reparto de las tareas domésticas, y cuidado de personas dependientes, es la diferencia del reparto de horas entre trabajo remunerado y no remunerado, haciendo hincapié en el análisis de las actividades que se realizan en ese tiempo de trabajo no remunerado. Esas actividades pueden ser el cuidado y educación de sus hijos e hijas o nietos, cocinar y realizar tareas domésticas, cuidado de familiares ancianos o con alguna discapacidad, recibir un curso o formación, actividades deportivas, culturales o de ocio, políticas o sindicales y actividades de voluntariado o caritativas.

A través del análisis de la Encuesta de Condiciones de Vida cuya última edición es de 2016 (se realiza con carácter cuatrienal), observamos que en el año 2016 el porcentaje de mujeres de 18 y más años que dedican al menos varios días a la semana al cuidado o educación de hijos, cocinar o hacer labores domésticas, cuidados de familiares, vecinos o amigos con discapacidad es superior en todos los casos al porcentaje de hombres de 18 y más años que realizan estas mismas tareas. El porcentaje de hombres y mujeres que dedican al menos varios días a la semana al cuidado o educación de nietos es muy similar, 32% de mujeres y un 33% de hombres.

**Gráfico IV.5.4**

Horas semanales (mujeres y hombres) dedicadas a actividades de cuidados y tareas del hogar. España, 2016

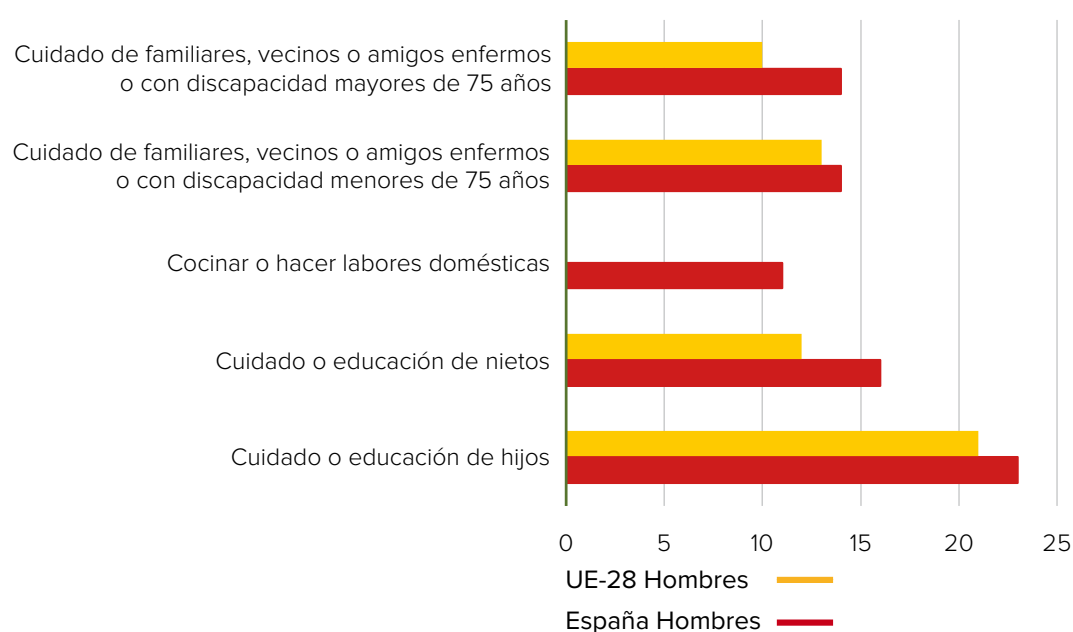


Fuente: Encuesta de Calidad de Vida 2016. Eurofound.

Si comparamos el número de horas que dedican mujeres y hombres en España con el número de horas de nuestros socios comunitarios observamos que, para ambos géneros, el número de horas dedicadas en España es superior al dedicado en la UE-28.

**Gráfico IV.5.5**

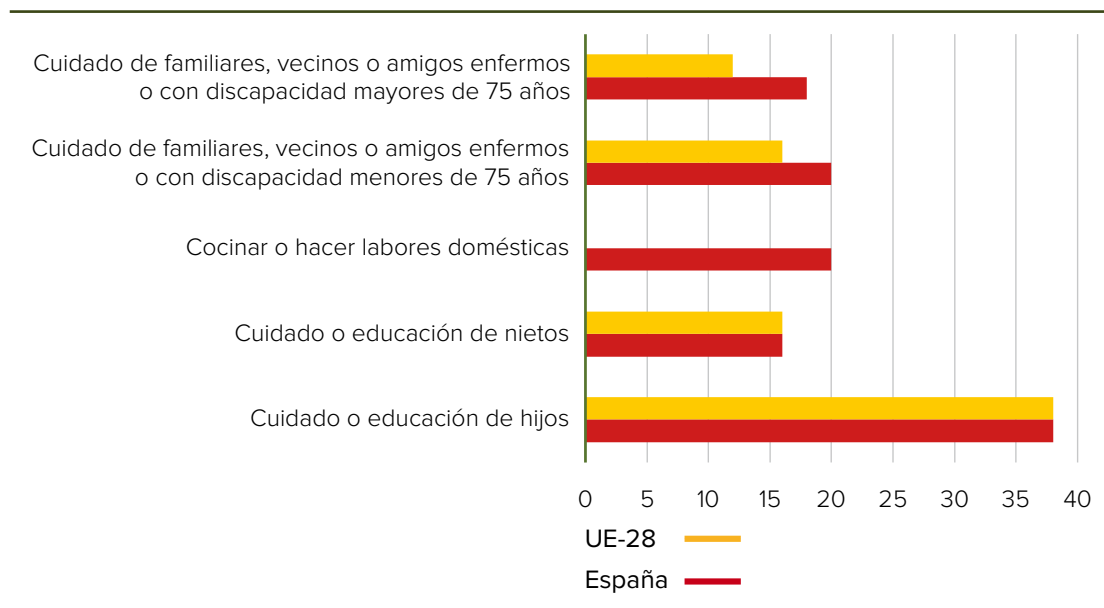
Horas semanales de los hombres dedicadas a actividades de cuidados y tareas del hogar. España y UE-28, 2016



Fuente: Encuesta de Calidad de Vida 2016. Eurofound.

**Gráfico IV.5.6**

Horas semanales de las mujeres dedicadas a actividades de cuidados y tareas del hogar. España y UE-28, 2016



Fuente: Encuesta de Calidad de Vida 2016. Eurofound.

Por otra parte, del análisis de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, publicada por el Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo, cuya última edición disponible data de 2015 (se elabora cada 5 años), obtenemos el número de horas a la semana que las personas que trabajan dedican al trabajo principal, a un segundo empleo, a las actividades de trabajo no remunerado (cuidado y educación de sus hijos o nietos, cocinar y realizar tareas domésticas, cuidado de familiares ancianos o con alguna discapacidad, hacer un curso o formación, actividades deportivas, culturales o de ocio, políticas o sindicales, actividades de voluntariado o caritativas) y al desplazamiento desde casa al trabajo y del trabajo a casa. Se proporciona información por sexo, tipo de jornada, tener hijos o no, y según si la pareja trabaja o no.

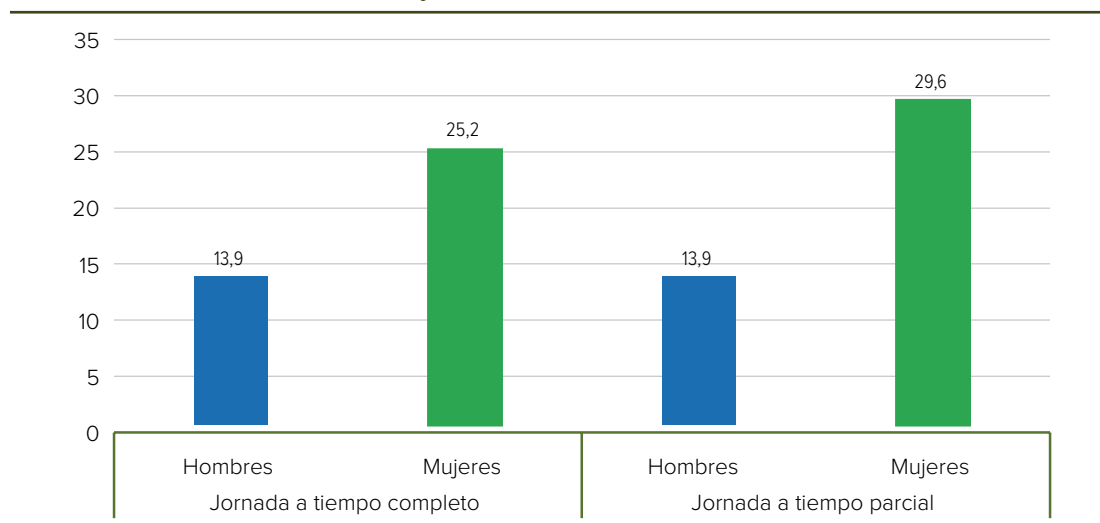
Dicha información muestra que las mujeres dedican casi el doble de horas a la semana que los hombres a realizar trabajos no remunerados. Esta diferencia es mayor en el caso de trabajar a jornada parcial. Los hombres dedican habitualmente el mismo número de horas al trabajo no remunerado (unas 14 horas a la semana) independientemente de que trabajen a tiempo parcial o a jornada completa, mientras que las mujeres incrementan el tiempo dedicado a trabajo no remunerado (de 25 a casi 30 horas a la semana) cuando tienen jornada a tiempo parcial.

Adquiere una especial importancia el análisis de las horas dedicadas a actividades de trabajo no remunerado por sexo en función del tipo de hogar, es decir, cuando existe pareja y/o hijos e hijas. Mientras que los hombres con pareja que trabaja y sin hijos e hijas dedican 8,7 horas a la semana a actividades de trabajo no remunerado, las mujeres en idénticas circunstancias dedican 16,4 horas semanales. La presencia de hijos e hijas conlleva un incremento de las horas dedicadas a actividades de trabajo no remunerado, tanto para hombres como para mujeres, pero sigue existiendo una significativa brecha de género. Frente a las 20,8 horas a la semana que dedican a actividades de trabajo no remunerado los hombres con pareja que trabaja y con hijos e hijas, las mujeres en idénticas circunstancias dedican 37,5 horas semanales.



**Gráfico IV.5.7**

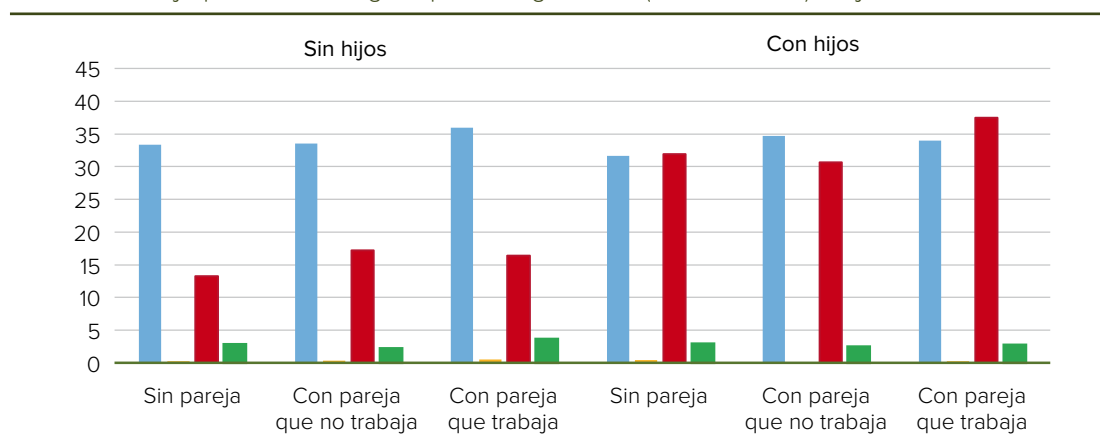
Horas a la semana dedicadas a trabajo no remunerado en 2015



Fuente: Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2015. 6ª EWCS. Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo (INSHT).

**Gráfico IV.5.8**

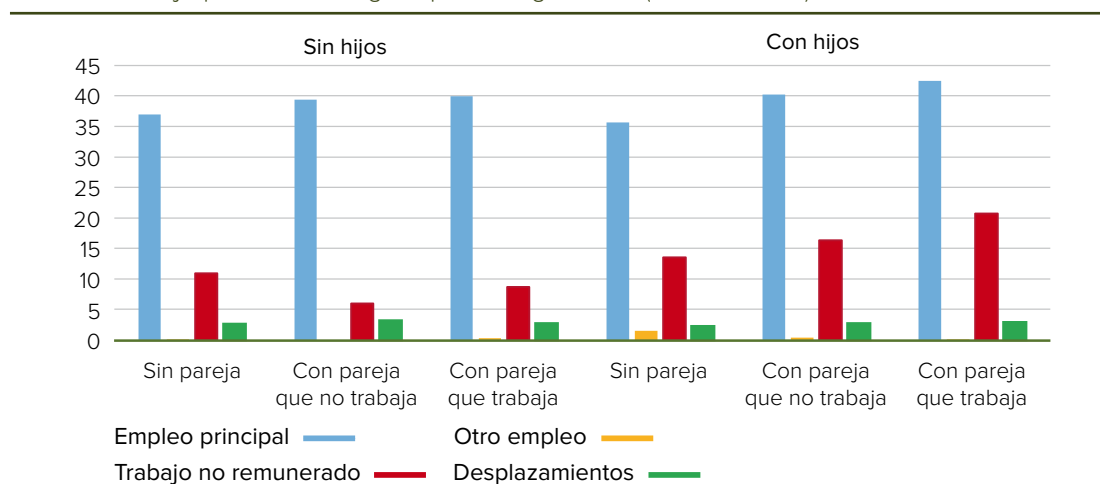
Horas de trabajo por semana según tipo de hogar. 2015. (horas/semana). Mujeres



Fuente: Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2015. 6ª EWCS. Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo (INSHT).

**Gráfico IV.5.9**

Horas de trabajo por semana según tipo de hogar. 2015. (horas/semana). Hombres



Fuente: Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2015. 6ª EWCS. Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo (INSHT).

La siguiente tabla muestra la frecuencia con que se realizan actividades de trabajo no remunerado, siendo la unidad el porcentaje de ocupados.

**TABLA IV.5.2**

Frecuencia con la que se realizan actividades de trabajo no remunerado (% de ocupados). Año 2015

	Todos los días	Varias veces a la semana	Varias veces al mes	Con menos frecuencia	Nunca	Otros
<b>Hombres</b>						
De voluntariado o caritativas	0,5	1,0	2,3	9,1	86,9	0,3
Políticas o sindicales	0,6	1,5	2,2	5,8	89,5	0,4
Cuidado y educación de sus hijos e hijas o nietos	31,5	9,0	3,2	4,5	39,4	12,3
Cocinar y realizar las tareas domésticas	32,9	30,2	10,0	11,5	15,4	0,1
Cuidado de familiares ancianos o con alguna discapacidad	3,4	3,0	3,9	5,7	77,7	6,3
Hacer un curso o formación	1,2	2,4	6,3	34,9	55,0	0,2
<b>Mujeres</b>						
De voluntariado o caritativas	0,3	1,6	3,8	11,1	83,1	0,1
Políticas o sindicales	0,0	0,4	1,5	5,0	93,0	0,2
Cuidado y educación de sus hijos e hijas o nietos	47,4	4,3	1,5	3,3	34,4	9,0
Cocinar y realizar las tareas domésticas	77,5	15,4	1,7	3,0	2,3	0,2
Cuidado de familiares ancianos o con alguna discapacidad	6,6	3,6	3,9	7,2	75,3	3,5
Hacer un curso o formación	1,4	3,7	4,2	33,9	56,5	0,4

Fuente: Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 6ª EWCS. 2015. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

En la misma, se observa cierto desequilibrio en el reparto por sexos de dichas tareas.

Un 77,5% de mujeres trabajadoras realizan todos los días actividades de cocinar y tareas domésticas, frente a un 32,9% de hombres trabajadores. En el caso de actividades de cuidado y educación de hijos e hijas o nietos, los porcentajes se sitúan en el 47,4% de mujeres trabajadoras y el 31,5% de hombres trabajadores. Un 15,4% de hombres y un 2,3% de mujeres que trabajan no realizan nunca actividades de cocinar y tareas domésticas.

## IV.6 CIENCIA Y TECNOLOGÍA

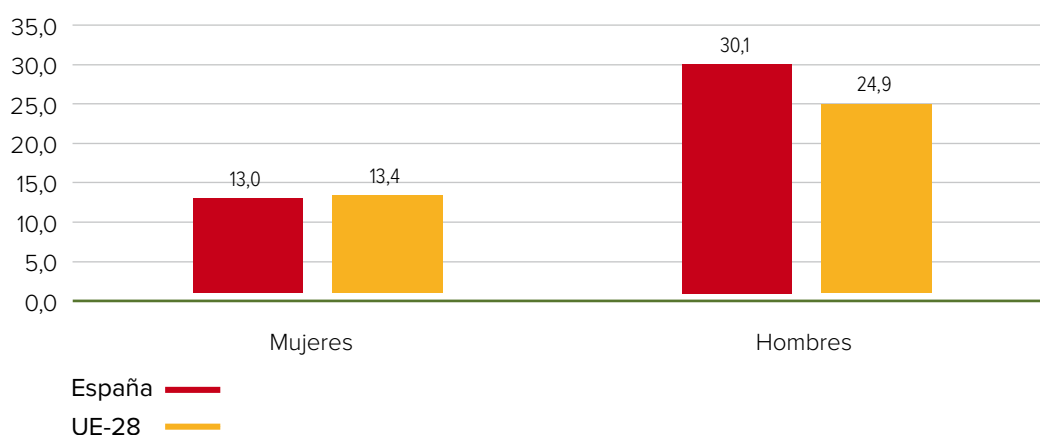
### A) RECURSOS HUMANOS

La ciencia y la tecnología es realizada en último término por los hombres y mujeres que se dedican a este campo profesional. Dado el alto nivel de especialización requerido, es requisito imprescindible contar con las cualificaciones académicas que permitan su desempeño con éxito. Por consiguiente, los indicadores de formación humana son cruciales a la hora de actuar sobre la brecha de género.

En España, por cada 1000 habitantes en la franja de edad entre 20 y 29 años, se graduaron en 2017 en ciencias, matemáticas o tecnología un total de 13 mujeres y 30 hombres, lo que indica una diferencia importante en preferencias profesionales según sexo. Cuando se comparan estas tasas con las equivalentes para la Unión Europea se observa una situación parecida en los países de nuestro entorno, ya que la brecha para el colectivo femenino arroja una pequeña diferencia para las mujeres (13,0 frente a 13,4) y una mayor proporción de graduados varones en España frente a la media Comunitaria (30,1 frente a 24,9) según muestra el gráfico adjunto.

**Gráfico IV.6.1**

Tasa de graduados en ciencias, matemáticas, informática, ingeniería, industria y construcción en la UE. 2016 (1.000 personas de 20 a 29 años)

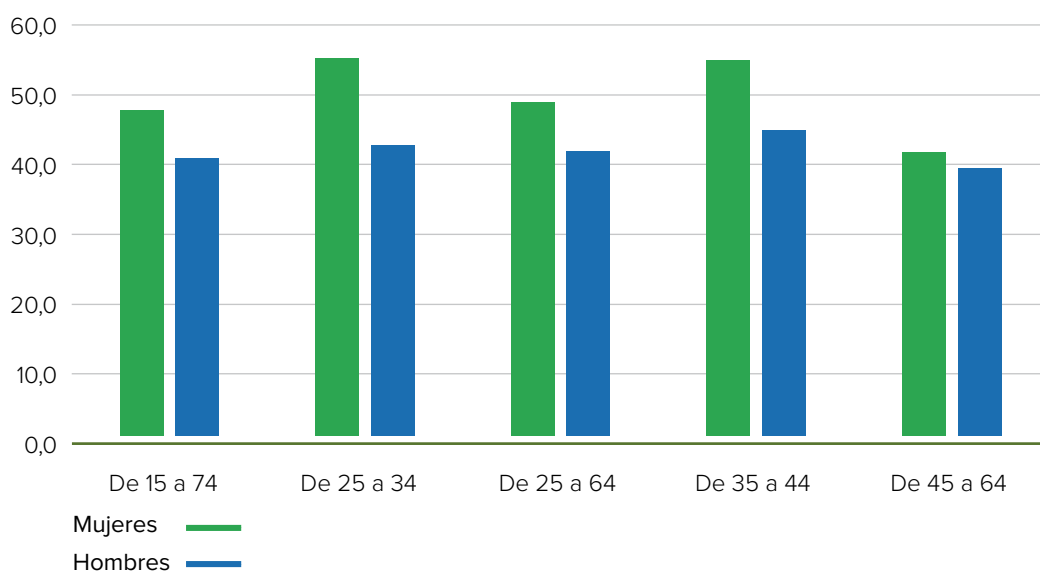


Fuente: Estadísticas de educación y formación. Eurostat.

Si bien el número total de graduados resulta muy desfavorable para las mujeres, esa diferencia no se traslada a la distribución por género de recursos humanos dedicados a ciencia y tecnología, favorable a las mujeres en todos los rangos de edad, siendo la proporción más elevada en la franja de 25 a 34 años (55,2% de mujeres).

**Gráfico IV.6.2**

Recursos humanos en ciencia y tecnología según grupos de edad. España. 2018  
(% de población activa)

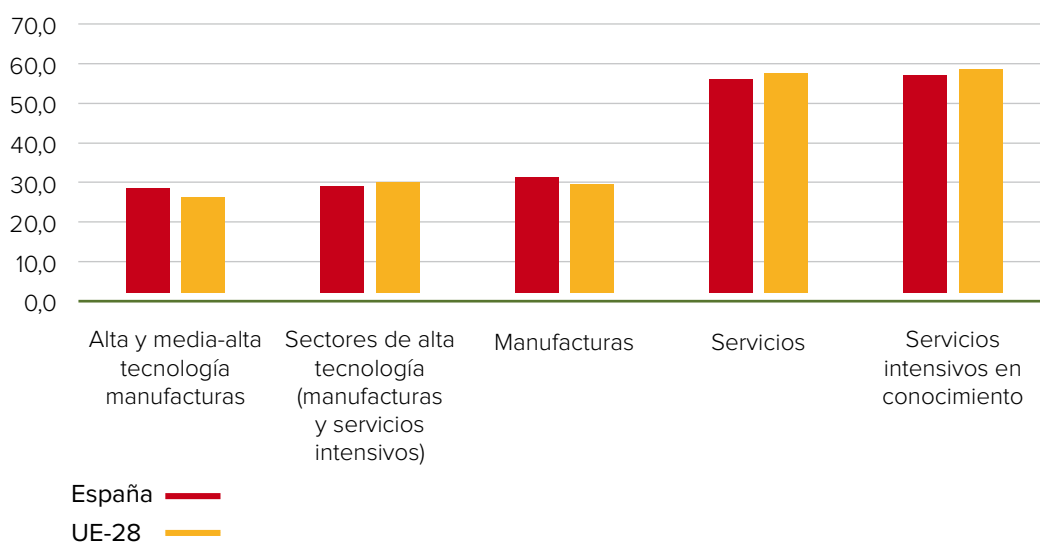


Fuente: Recursos Humanos en Ciencia y Tecnología. Eurostat Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo. Eurostat.

Esta visión no es sin embargo uniforme, ya que varía significativamente en función de la naturaleza de la ocupación, con unas tasas más altas de ocupación femenina en servicios intensivos en conocimiento, frente a las más bajas que se dan en manufacturas. El gráfico muestra también la comparativa con la Unión Europea.

**Gráfico IV.6.3**

Mujeres empleadas en ciencia y tecnología (reparto por sectores). España y UE-28 (%)

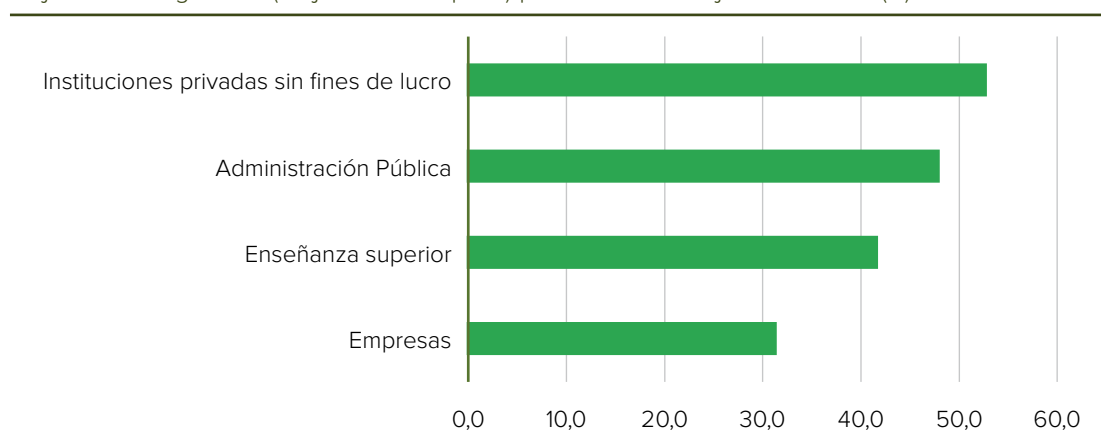


Fuente: INE.

De la misma forma se observa una variación significativa en la empleabilidad de la mujer según el tipo de empleador, con tasas más altas en administración pública e instituciones sin fines de lucro y más baja en empresas.

**Gráfico IV.6.4**

Mujeres investigadoras (en jornada completa) por sectores de ejecución. 2017 (%)



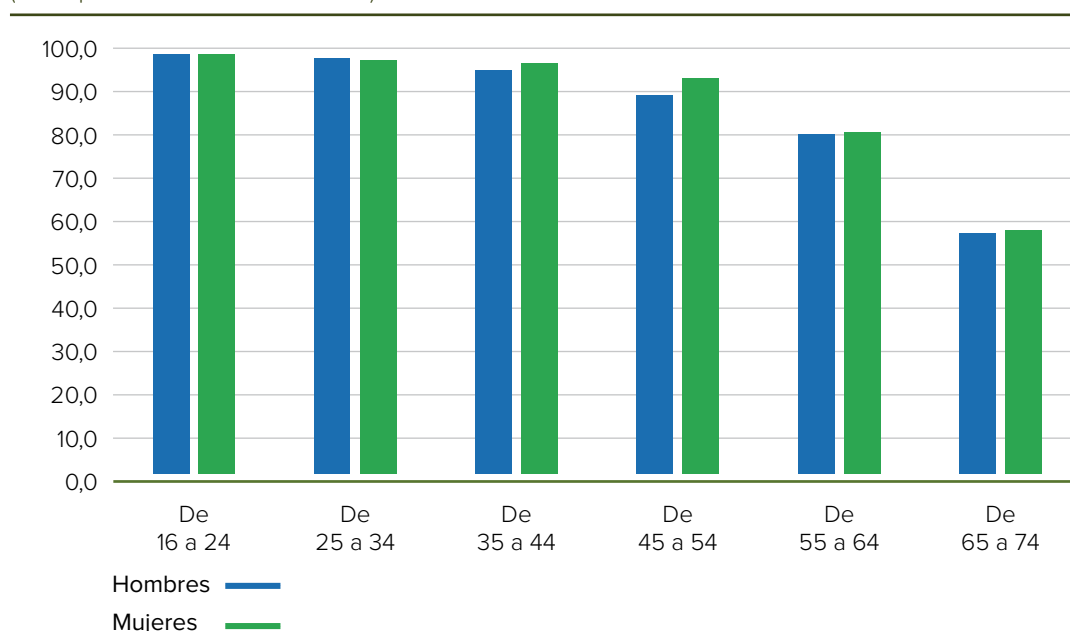
Fuente: Estadística sobre actividades de I+D. INE.

## B) INTERNET

Esta variable se refiere no tanto a una brecha ocupacional cuanto a una brecha en el consumo de tecnología, en este caso sintetizado a través del uso de internet. En este caso, el porcentaje de población que ha usado internet de manera frecuente en 2019 ha sido del 87,4% para los hombres y del 88,0% para las mujeres. La distribución por edad refleja una brecha digital que se observa, con poca diferencia, en la población de ambos sexos.

**Gráfico IV.6.5**

Población que ha usado internet de manera frecuente en los últimos tres meses por edad. 2019 (% de población de 16 a 74 años)



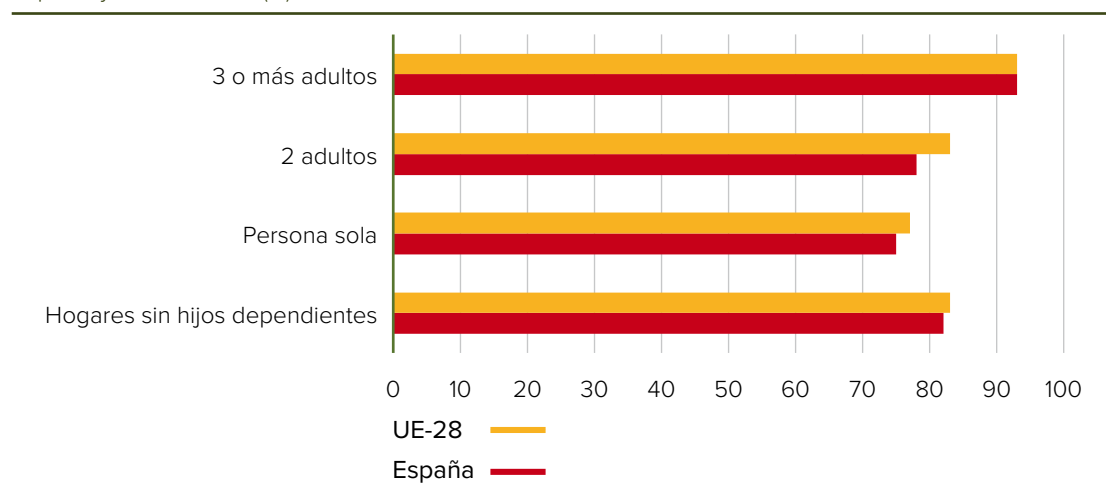
Fuente: Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación en los Hogares. INE.

Una situación similar se observa cuando se discrimina por nivel de estudios, ya que a partir de la Enseñanza Secundaria el uso frecuente de internet se vuelve casi universal en ambos sexos, reduciéndose significativamente para otros niveles formativos.

Otro dato de interés es que los hogares con hijos e hijas tienen una mayor tendencia al uso de internet que los hogares sin hijos e hijas, siendo incluso superior a la media europea para colectivos equivalentes en hogares con hijos e hijas, e inferior en los que no tienen hijos e hijas dependientes.

**Gráfico IV.6.6**

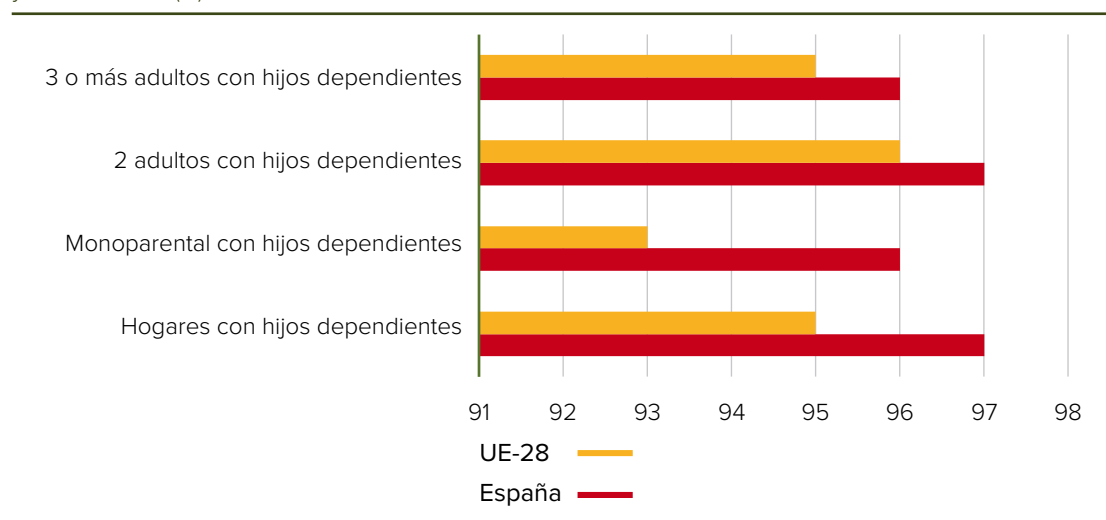
Hogares sin hijos e hijas dependientes que tienen acceso a Internet, según tipo de hogar. España y UE-28. 2018 (%)



Fuente: Estadísticas de sociedad de la información. Eurostat.

**Gráfico IV.6.7**

Hogares con hijos e hijas dependientes que tienen acceso a Internet, según tipo de hogar. España y UE-28. 2018 (%)



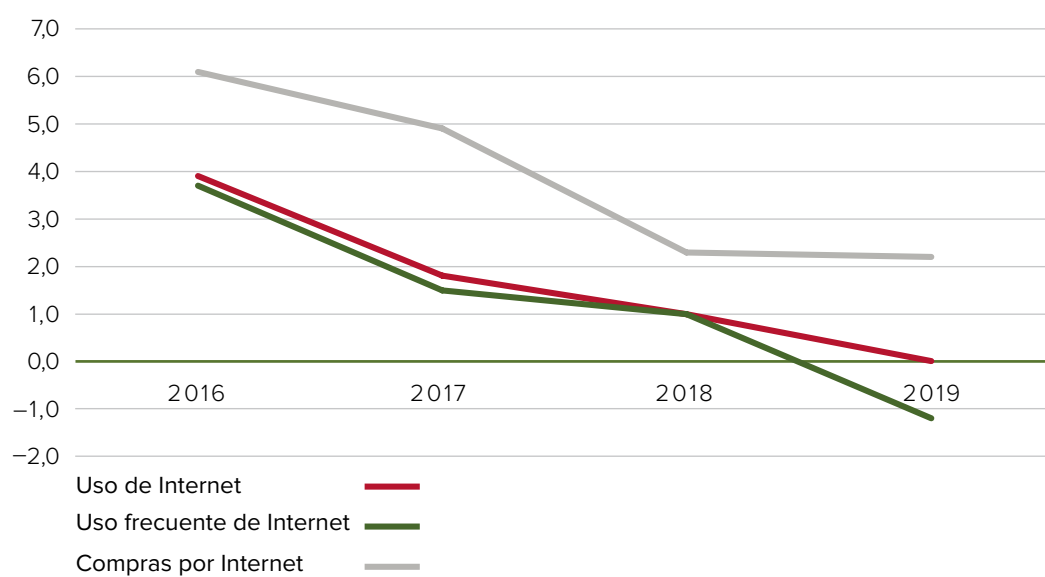
Fuente: Estadísticas de sociedad de la información. Eurostat.

## C) BRECHA DIGITAL

Este apartado tiene en cuenta una variable compuesta definida a través de tres variables básicas: uso de internet, uso frecuente de internet y compras por internet. En los tres casos se observa una reducción de la brecha de género en el período 2016-2019, de tal modo que en 2019 no se observa brecha de género en el uso de internet, o la brecha es negativa cuando lo que se mide es su uso frecuente. Con respecto a las compras por internet, existe una brecha de 2,2 puntos porcentuales en 2019, reduciendo a casi una tercera parte la existente en 2016, reflejando un mayor uso por la población de estos mecanismos de compra.

**Gráfico IV.6.8**

Brecha digital de género (diferencia entre porcentajes de hombres y mujeres en los indicadores de uso de TIC)



Fuente: Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de la Información y Comunicación en los Hogares. INE.





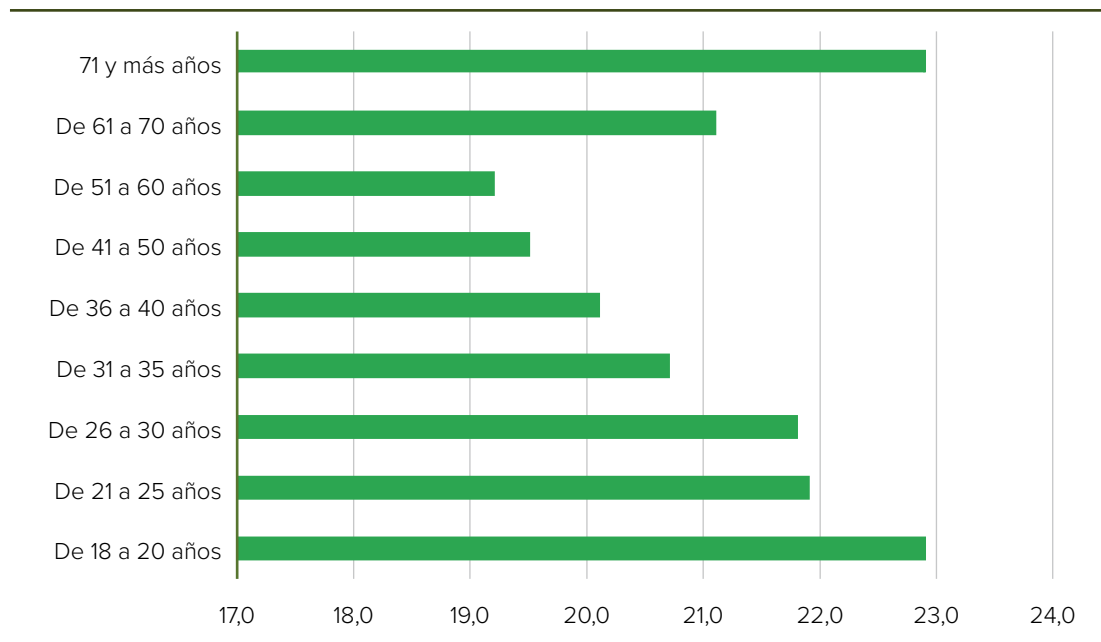
## IV.7 DELITO Y VIOLENCIA

### A) PERSONAS CONDENADAS

El 20,73% de las personas condenadas por algún tipo de delito en España, según datos correspondientes a 2018, fueron mujeres (20,6% en 2019). Siendo las mujeres de 41 a 50 años (19,77% del total de mujeres condenadas en 2018) el grupo de edad más frecuente. La mencionada franja de edad es la que igualmente presenta más condenas para los hombres con un 21,41% del total condenados en 2018.

**Gráfico IV.7.1**

Mujeres condenadas por edad. 2018 (%)



Fuente: Estadística de condenados 2018. Explotación del INE del Registro Central de Penados.

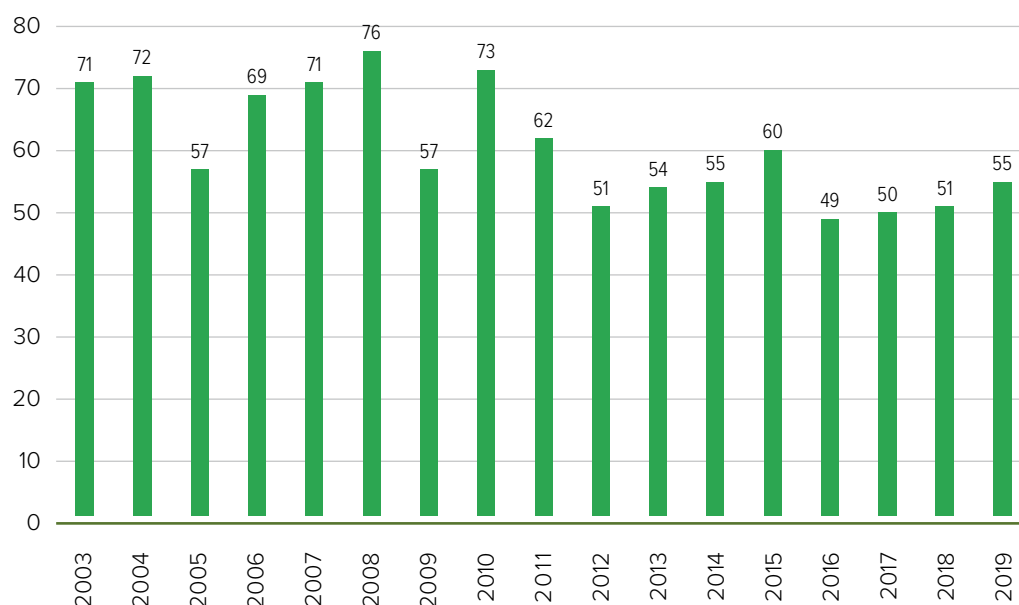
### B) VÍCTIMAS MORTALES POR VIOLENCIA DE GÉNERO

Según la Ley Orgánica 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género (conocida como Ley Integral), este tipo de violencia es la que se produce como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, y se ejerce por parte de quienes son y han sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aún sin convivencia. La violencia de género a que se refiere la citada ley comprende todo acto de violencia, física o psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

La Ley Integral regula, por tanto, la violencia ejercida contra una mujer por un hombre que es o ha sido su pareja. La violencia de género afecta a mujeres de todas las edades, clase social, situación laboral, tamaño del municipio en que residen, nivel educativo, posicionamiento ideológico u opción religiosa.

**Gráfico IV.7.2**

Número de mujeres víctimas mortales (2003-2019)



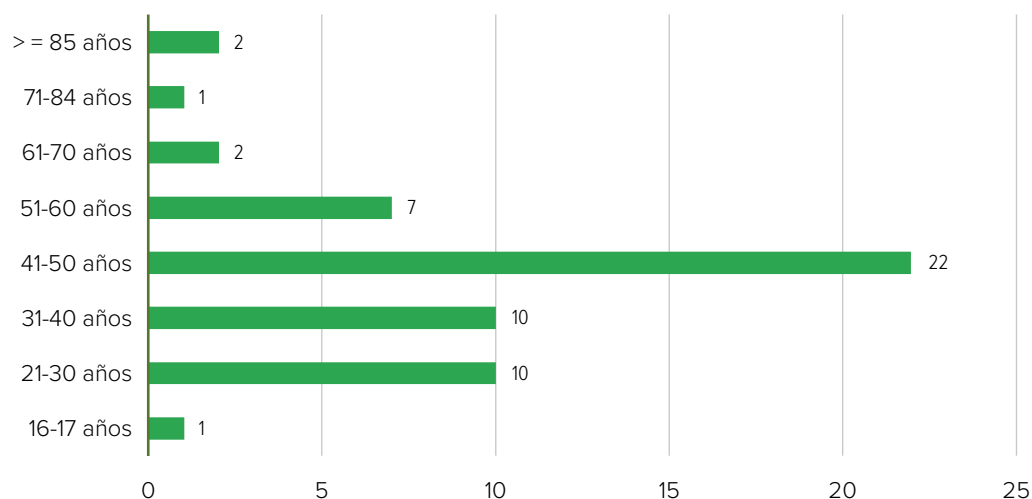
Fuente: Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género.

Según se observa en la gráfica anterior, en 2019 fueron asesinadas por sus parejas o exparejas 55 mujeres. Los datos, procedentes de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género (Ministerio de Igualdad) muestran que, además, a fecha 14 de octubre de 2020, son 36 las víctimas.

Haciendo una comparativa en el período 2019-2017 y los tramos de edad de las víctimas, podemos identificar que el tramo de edad en el que más víctimas hay es el comprendido entre mujeres de 41 a 50 años (años 2019 y 2018), mientras que el año 2017 hubo más víctimas del tramo de edad de 31 a 40 años.

**Gráfico IV.7.3**

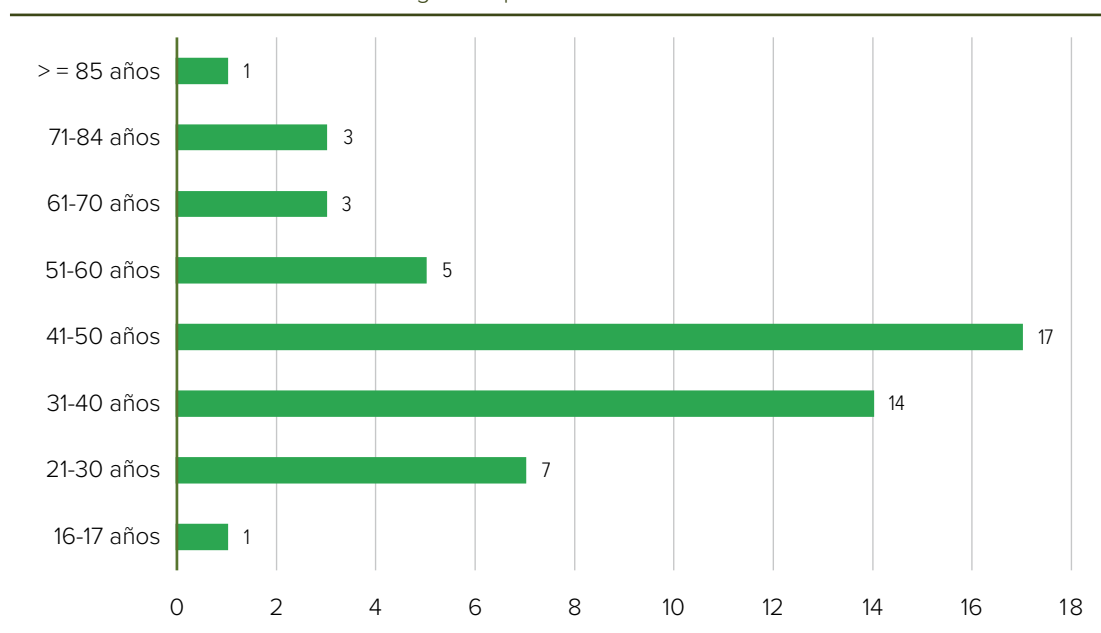
Número de víctimas de violencia de género por tramos de edad. 2019



Fuente: Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género.

**Gráfico IV.7.4**

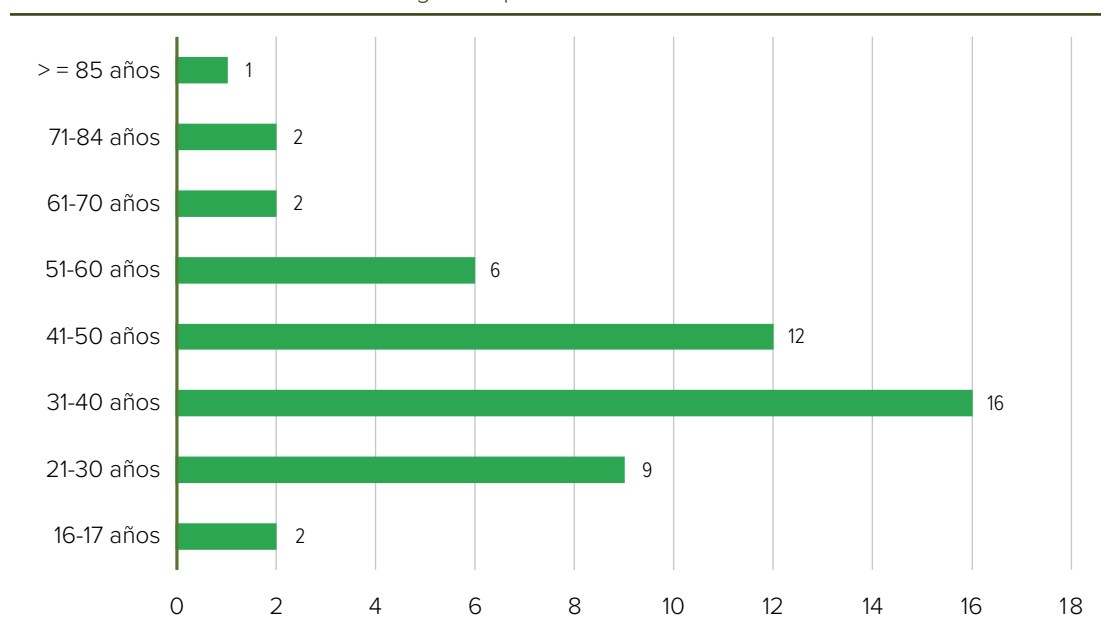
Número de víctimas de violencia de género por tramos de edad. 2018



Fuente: Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género.

**Gráfico IV.7.5**

Número de víctimas de violencia de género por tramos de edad. 2017

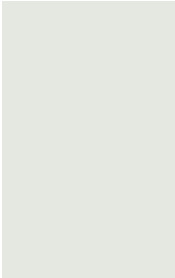


Fuente: Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género.



---

## IV.8 PODER Y TOMA DE DECISIÓN



La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, dedica especial atención al fomento del principio de presencia o composición equilibrada, entendiendo por tal la presencia de mujeres y hombres en órganos y cargos de responsabilidad, de forma que las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.

Los ámbitos políticos en los que actualmente se produce una presencia equilibrada entre ambos sexos son muy reducidos, existiendo una gran variabilidad según el órgano político considerado, la presencia es muy reducida en algunos órganos constitucionales y es equilibrada en el caso de la mayoría de las asambleas autonómicas. Asimismo, la presencia de mujeres sigue siendo muy minoritaria en los cargos de decisión económica, sobre todo en los cargos de presidencia o vicepresidencia, así como en las reales academias.

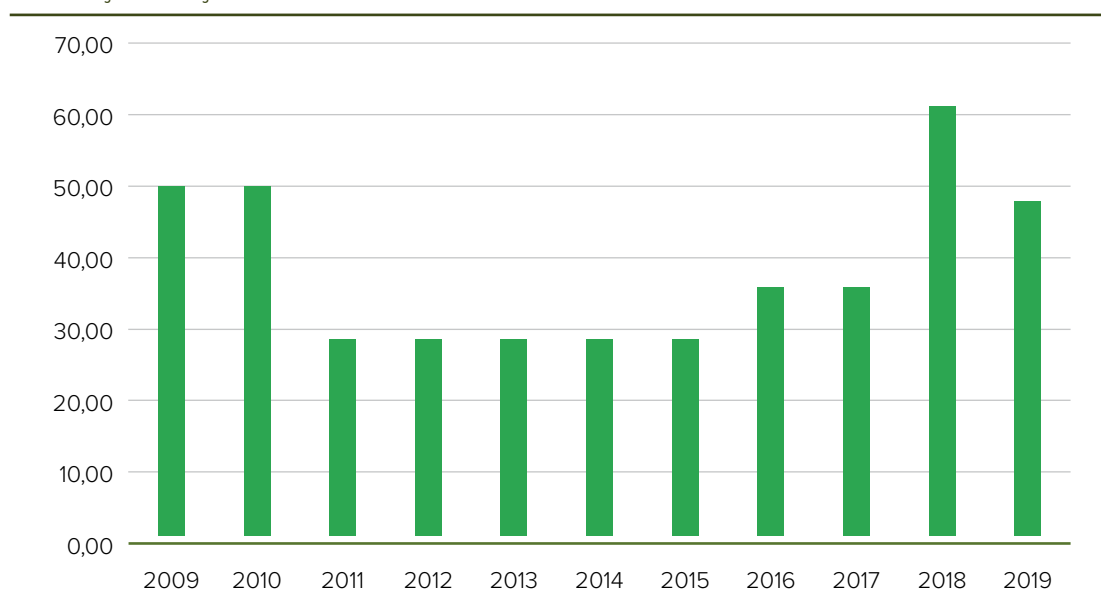
### A) PARTICIPACIÓN POLÍTICA, MUJERES EN EL GOBIERNO

En diciembre de 2019, el porcentaje de mujeres en el conjunto de cargos ejecutivos de los partidos políticos analizados ha aumentado un 1,1% respecto del año anterior, situándose en un 39,1%, frente al 38,0% de 2018.

Por lo que se refiere a la participación de mujeres en el Gobierno, cabe indicar que, tras las elecciones generales del 10 de noviembre de 2019, once mujeres ocupan otras tantas carteras ministeriales en el Gobierno de España lo que representa una presencia femenina en el Consejo de Ministros del 47,82%.

Las carteras ministeriales que tienen una mujer al frente son las siguientes:

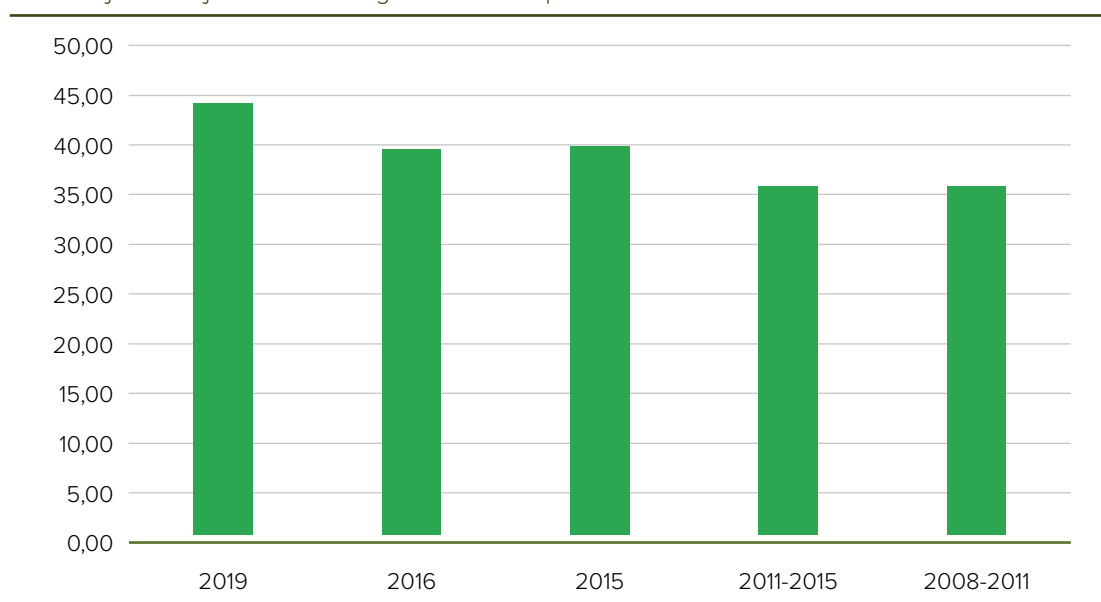
- Ministerio de Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática y Vicepresidencia Primera del Gobierno.
- Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital y Vicepresidencia Tercera del Gobierno.
- Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico y Vicepresidencia Cuarta del Gobierno.
- Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación.
- Ministerio de Defensa.
- Ministerio de Hacienda y Portavoz del Gobierno.
- Ministerio de Educación y Formación Profesional.
- Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- Ministerio de Industria, Comercio y Turismo.
- Ministerio de Política Territorial y Función Pública.
- Ministerio de Igualdad.

**Gráfico IV.8.1**Porcentaje de mujeres en el Gobierno 2009-2019 <sup>1</sup>

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística y del Gobierno de España.

## B) MUJERES EN EL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS Y EN EL SENADO

Tras las elecciones generales del 10 de noviembre de 2019, en el Congreso de los Diputados, el porcentaje de mujeres electas fue del 44%, casi cuatro puntos por encima de las elecciones de 2016, en las que el porcentaje fue del 39,4%.

**Gráfico IV.8.2**Porcentaje de mujeres en el Congreso de los Diputados <sup>2</sup>

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Nacional de Estadística.

<sup>1</sup> Nota: Los datos se recogen con motivo de cada remodelación del gabinete y quedan referidos a la composición del Gobierno en diciembre de cada año. Los datos incluyen presidente, vicepresidentes/as y ministros/as.

<sup>2</sup> Nota: Los datos corresponden a las candidatas electas según candidatura. El dato para 2019 corresponde al resultado tras las elecciones generales del 10 de noviembre de 2019.

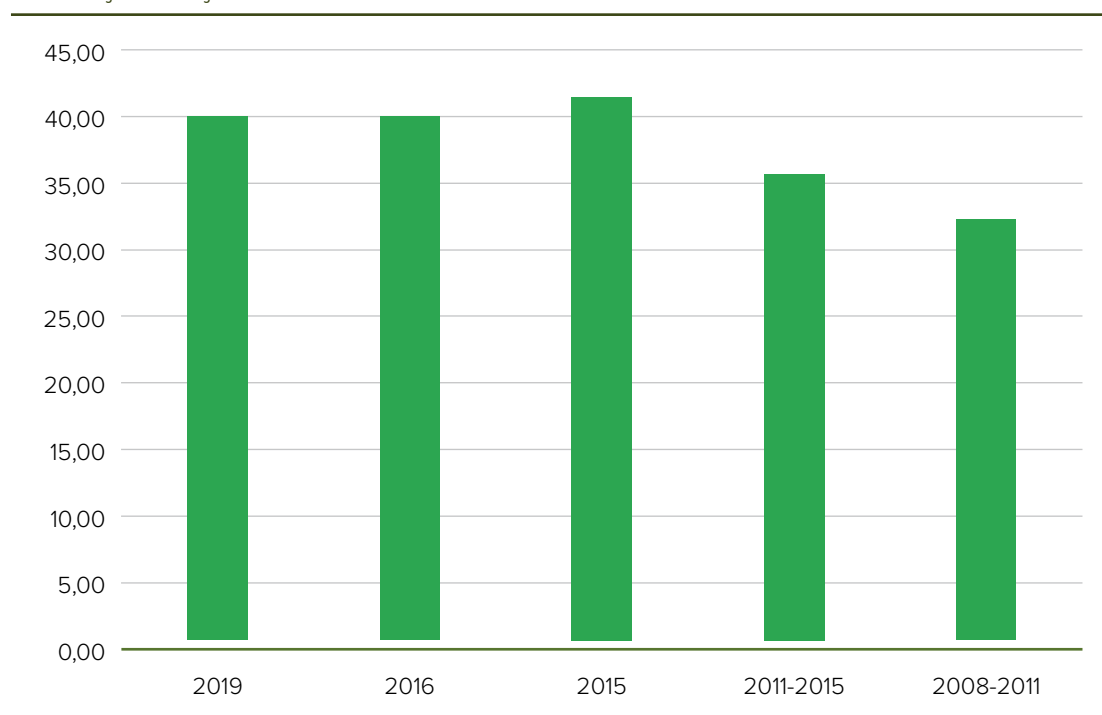
La mayoría de los partidos alcanzaron una presencia equilibrada: Partido Socialista Obrero Español (48,3%), Partido Popular (43,2%), Euskal Herria Bildu (40,0%) o bien, la paridad: Unidas Podemos (51,4%), Ciudadanos (50,0%), Junts per Catalunya (50,0%), CC+NC (50,0%).

Por lo que se refiere al Senado, tras las elecciones generales del 10 de noviembre, el porcentaje de senadoras electas fue del 39,9% manteniéndose con respecto a las elecciones de 2016.

Respecto a la distribución de las mujeres que resultaron electas en las distintas formaciones políticas, los porcentajes de mujeres varían entre el 31,0% del Partido Popular al 66,7% del PNV.

**Gráfico IV.8.3**

Porcentaje de mujeres en el Senado



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

## C) MUJERES EN LOS PARLAMENTOS AUTONÓMICOS Y EN EL PARLAMENTO EUROPEO<sup>3</sup>

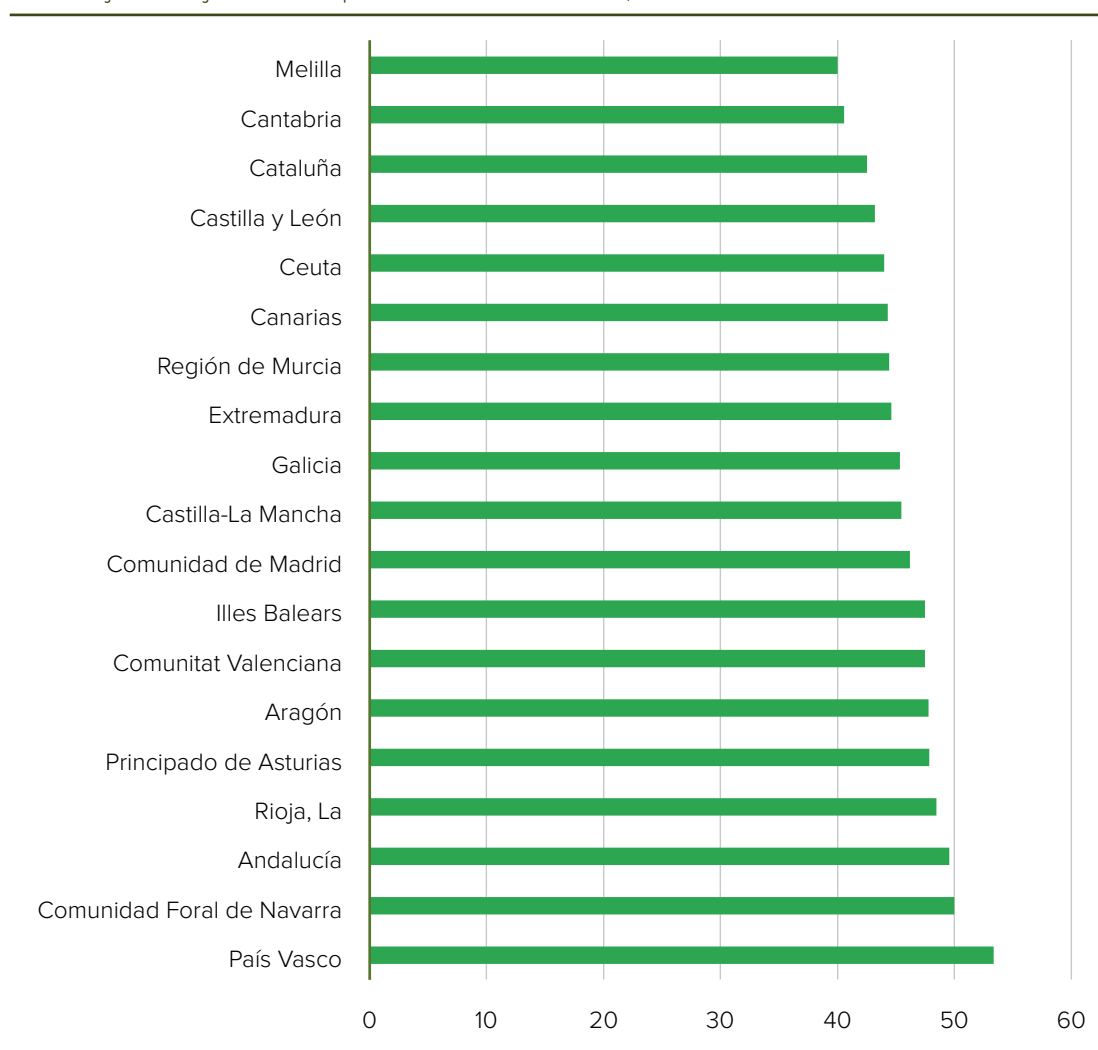
Aunque el porcentaje medio de mujeres en los parlamentos autonómicos está por debajo del cincuenta por ciento, desde 2007 dicho porcentaje supera el cuarenta por ciento que la Ley de Igualdad señala como composición equilibrada. Tras las elecciones autonómicas de 26 de mayo de 2019, el porcentaje medio de mujeres en el conjunto de parlamentos autonómicos era del 46,2%. Por primera vez, todas las Comunidades Autónomas cuentan con una participación de mujeres en sus parlamentos superior al 40%. País Vasco y Navarra son las dos Comunidades Autónomas que alcanzan o superan el 50% de participación.

<sup>3</sup> Nota: Únicamente se incluyen la/os senadora/es electa/os. No se incluyen la/os senadora/es designada/os por los Parlamentos Autonómicos. El dato para 2019 corresponde al resultado tras las elecciones generales del 28 de abril de 2019.

<sup>4</sup> Se celebraron elecciones en todas las comunidades autónomas, exceptuando Andalucía, Cataluña, Galicia, Comunidad Valenciana y el País Vasco, además de en las dos ciudades autónomas de Ceuta y Melilla.

**Gráfico IV.8.4**

Porcentaje de mujeres en los parlamentos autonómicos, 2019



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

Por lo que se refiere al Parlamento Europeo, desde la recomendación del Consejo de Europa realizada en el año 2003, recomendando como porcentaje equilibrado de participación de hombres y mujeres, una participación femenina mínima del 40%, tras las elecciones de mayo de 2019, por primera vez la presencia femenina en el Parlamento Europeo supera ese porcentaje, situándose en el 40,7%, habiéndose incrementado en 3,7 puntos porcentuales desde las elecciones anteriores celebradas en mayo de 2014.

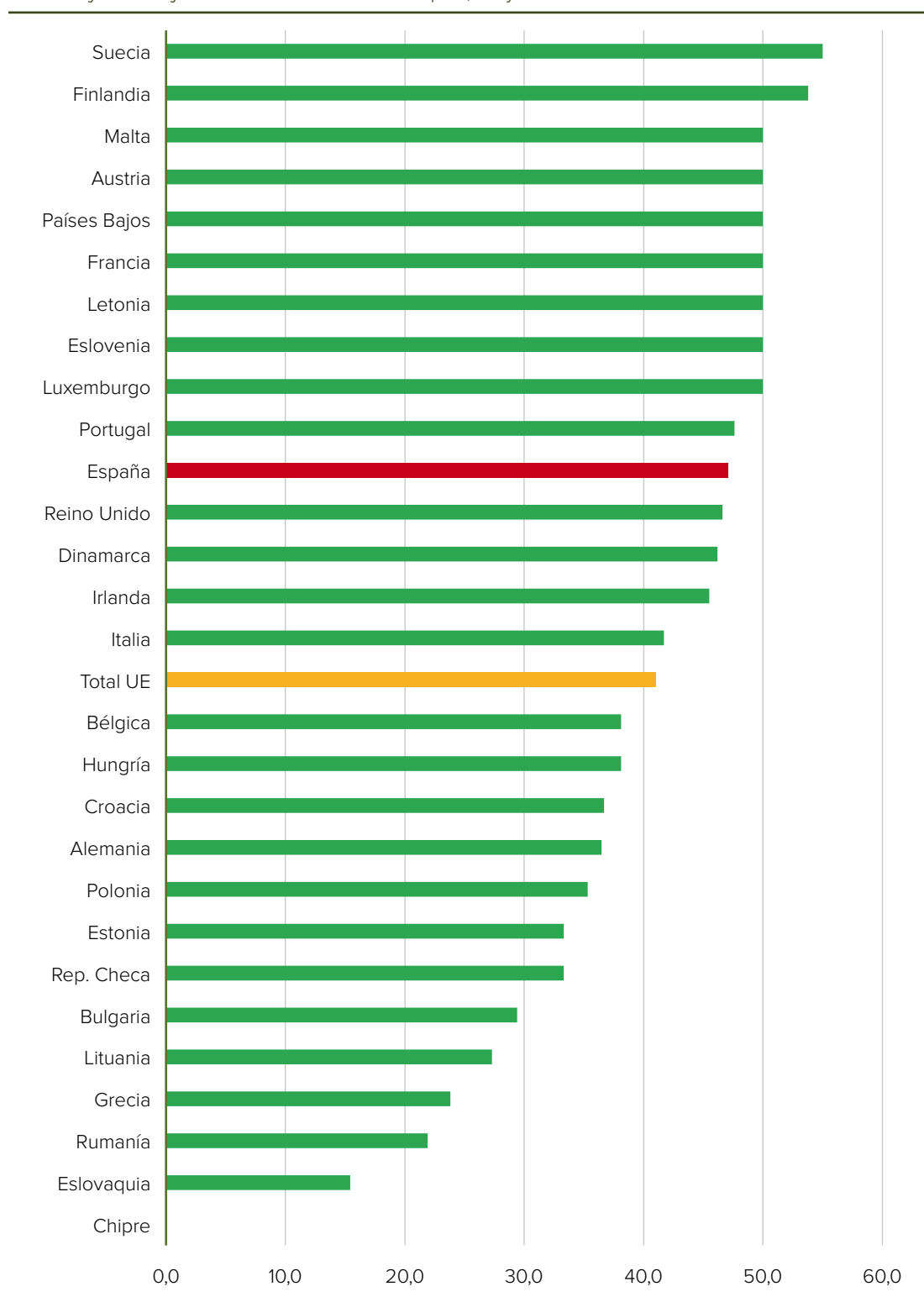
La proporción de mujeres en los 51 escaños que constituyen la representación española en el Parlamento Europeo alcanzó el 47,1%, 6,1 puntos por encima de las elecciones de mayo de 2014.

Por primera vez, quince países superan el 40% de presencia de mujeres en el Parlamento Europeo (Austria, Dinamarca, Eslovenia, España, Finlandia, Francia, Irlanda, Italia, Letonia, Luxemburgo, Malta, Países Bajos, Portugal, Reino Unido, y Suecia). La menor representación de mujeres corresponde a Chipre y Eslovaquia, únicos países en los que el porcentaje de parlamentarias no alcanza el veinte por ciento (Chipre no tiene ninguna mujer entre sus 6 representantes).



**Gráfico IV.8.5**

Porcentaje de mujeres en el Parlamento Europeo, mayo 2019



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

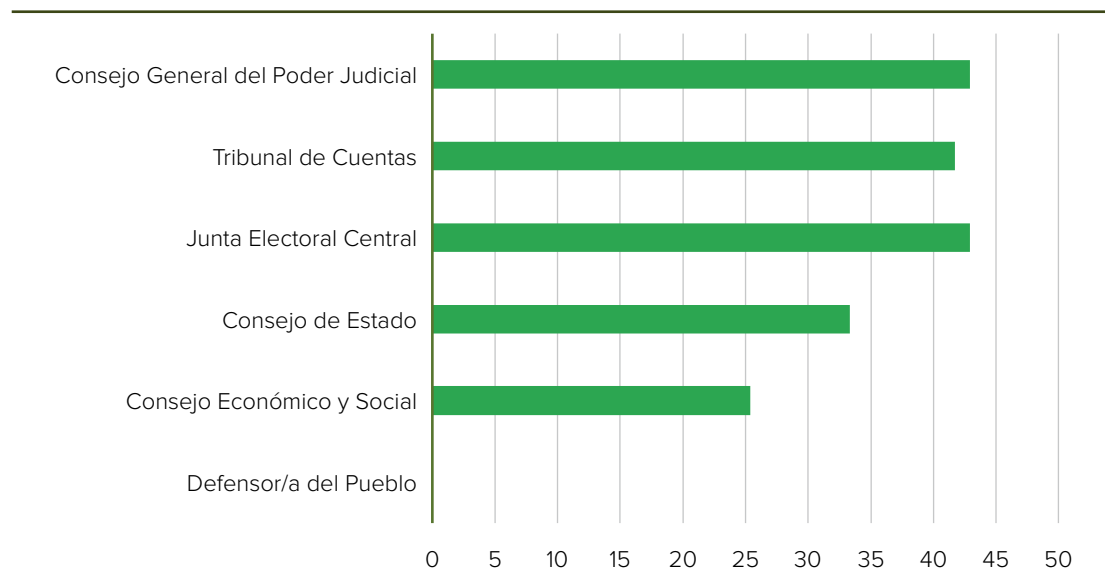
## D) MUJERES EN ÓRGANOS CONSTITUCIONALES

En el año 2019, el porcentaje de mujeres al frente de los diversos órganos constitucionales ha mejorado ligeramente respecto a 2018. La participación más alta se da en el Consejo General del Poder Judicial, con un 42,9%, no experimentando variación respecto a 2018, se-

guido del Tribunal de Cuentas, con un 41,7% que también se mantiene respecto al ejercicio anterior. Es en la Junta Electoral Central donde se ha incrementado la presencia de mujeres en cinco puntos (asciende a un 42,9% frente al 35,7% anterior).

**Gráfico IV.8.6**

Porcentaje de mujeres en Órganos constitucionales, 2019



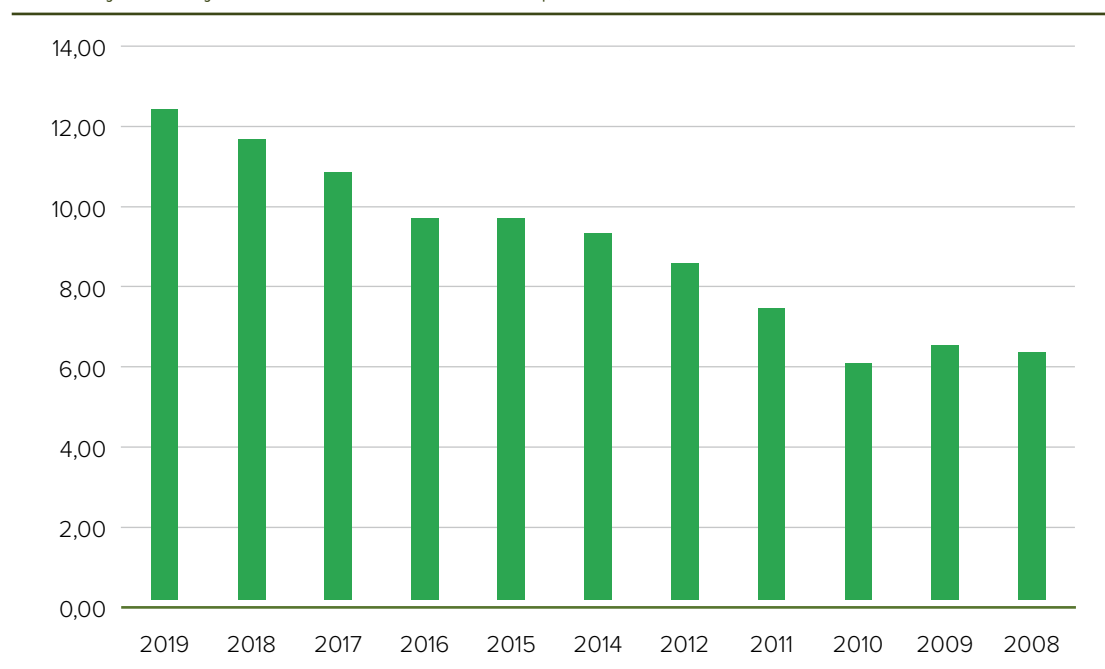
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

## E) MUJERES EN REALES ACADEMIAS

El porcentaje de académicas numerarias en el conjunto de Reales Academias ascendió 7 décimas en 2019 respecto a 2018 (de 11,7% a 12,4%). Se trata de un porcentaje bajo aunque algo superior al de años anteriores.

**Gráfico IV.8.7**

Porcentaje de mujeres en Reales Academias Españolas, 2008-2019



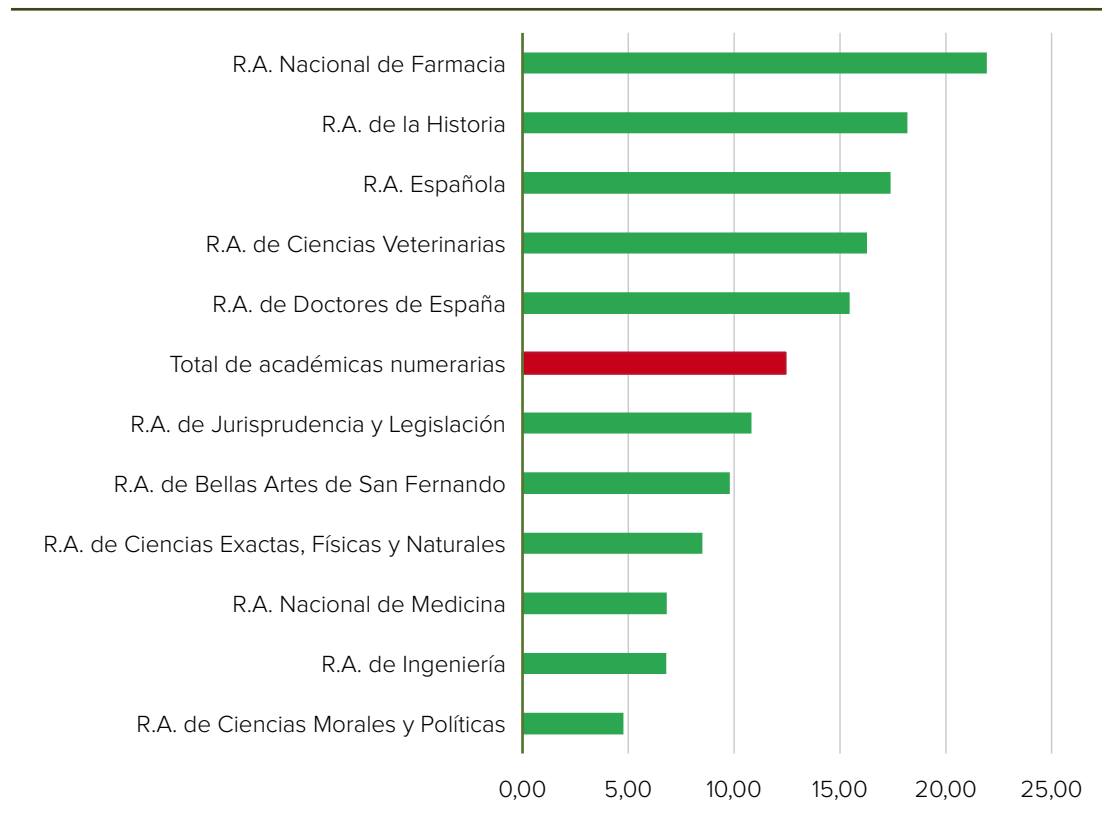
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

En cinco Reales Academias -la Real Academia Española, la Real Academia Nacional de Farmacia, la Real Academia de la Historia, la de Ciencias Veterinarias y la de Doctores de España- se supera el 15% de participación de mujeres, siendo la participación más alta la de Farmacia y la de la Historia, con un 21,9 y un 18,1% respectivamente.

En la Real Academia de Medicina, a pesar de la feminización existente en los estudios de esta rama y en el ejercicio de la profesión, la presencia femenina es muy baja, con un 6,8%.

**Gráfico IV.8.8**

Porcentaje mujeres en las Reales Academias, 2019

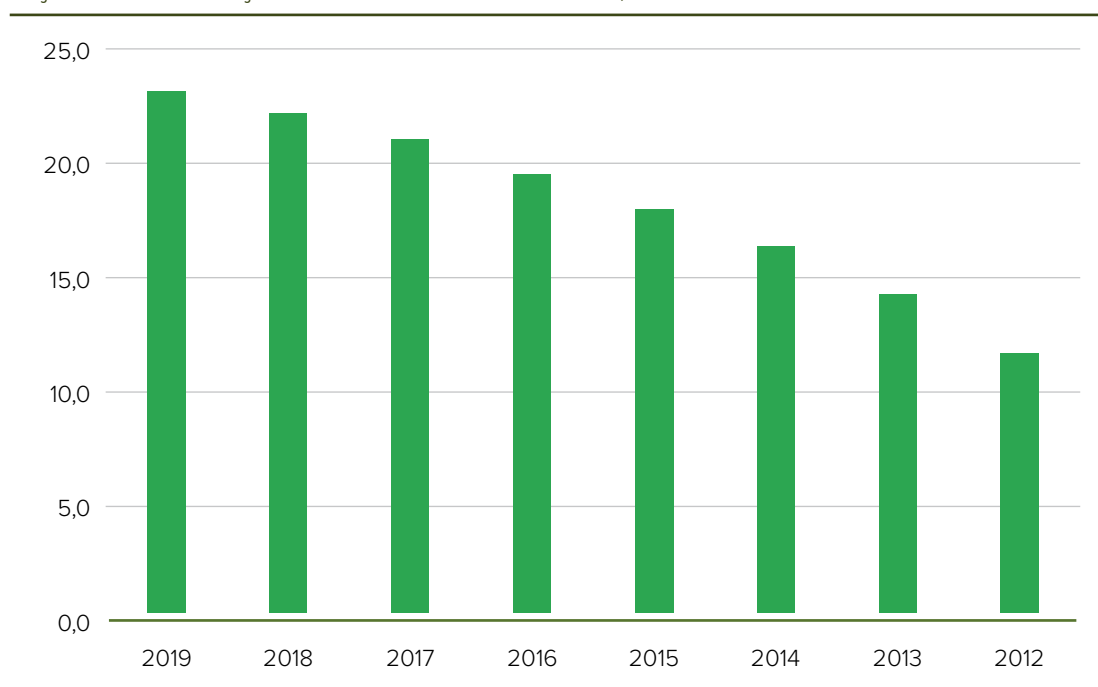


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.

## F) MUJERES EN ALTOS CARGOS PRIVADOS

En el año 2019, el porcentaje de mujeres en el conjunto de Consejos de Administración de las empresas que forman parte del Ibex-35 ha sido del 24,7%, porcentaje sin duda insuficiente, aunque trece puntos más que en 2012, y superior en más de un punto y medio al del año 2018.

Si se considera el cargo ejercido en los consejos de administración, los porcentajes de mujeres entre quienes ostentan la presidencia o vicepresidencia son aún muy bajos, aunque la presencia de mujeres como Consejeras se ha duplicado en los últimos siete años.

**Gráfico IV.8.9**Mujeres en los consejos de administración del IBEX 35, 2012-2019 <sup>5</sup>

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto Europeo para la Igualdad de género (EIGE). Los datos de 2019 corresponden al primer trimestre del año. Para el resto de anualidades, los datos corresponden al segundo semestre de cada año.

<sup>5</sup> Nota: Los cargos considerados son: Presidente/a, Consejeros /as y Representantes.

# V REPRESENTACIÓN



## V.1

# VISIÓN GENERAL DE LA ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (EPA)

En este apartado se analizará el empleo del Sector público y su distribución por sexo en relación a determinadas variables dentro del ámbito de estudio y definiciones establecidos en la Encuesta de Población Activa (EPA), publicada por el INE.

En primer lugar, se analizarán los datos correspondientes al 4.º trimestre de 2019 (que es el período más homogéneo con el resto de los análisis que se van a realizar en los demás apartados y que corresponden al 1 de enero de 2020) y, en segundo lugar, se llevará a cabo una comparativa con los datos más relevantes correspondientes al 4.º trimestre de 2018, así como la evolución del período 2017 a 2019 en lo referente a los cuartos trimestres.

### A) COMPOSICIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO: DATOS POR SEXO Y TIPO DE ADMINISTRACIÓN<sup>1</sup>

Según los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) correspondientes a la EPA del cuarto trimestre de 2019, la cifra de empleo público fue de 3.253.000 personas, de las cuales 1.411.300 eran hombres y 1.841.700 eran mujeres.<sup>2</sup>

#### Distribución del empleo público por sexo y tipo de administración<sup>3</sup>

Admón.	H2019	M2019	IPRHM2019
Admón. CC.AA	601.900	1.251.100	1,35
Admón. Central	361.100	176.200	0,66
Admón. Local	337.600	326.900	0,98
Admón. Seg. Social	8.000	17.800	1,38
Empresas S. Público	96.700	64.700	0,80
No sabe	800	1.100	1,16
Otro tipo	5.200	3.900	0,86
<b>Total</b>	<b>1.411.300</b>	<b>1.841.700</b>	<b>1,13</b>

<sup>1</sup> A los efectos de la EPA, se integran en «Empresas S. Público» las empresas controladas por las administraciones públicas que se financian mayoritariamente por ingresos comerciales. El resto de empresas públicas se encuentran integradas en su correspondiente sector.

<sup>2</sup> Los totales, tanto en el caso de hombres como en el de mujeres, reflejados en las distintas tablas de este informe pueden no ser coincidentes para los mismos ámbitos de administración. Las diferencias no son significativas y se deben a los redondeos efectuados en cada caso. En el caso de la tabla «distribución del empleo público por sexo, edad y tipo de administración» en la columna del total no se incluyen los ámbitos «otro tipo» y «no sabe».

<sup>3</sup> A los efectos de la EPA, se integran en «Empresas S. Público» las empresas controladas por las administraciones públicas que se financian mayoritariamente por ingresos comerciales. El resto de empresas públicas se encuentran integradas en su correspondiente sector.

El Sector público en su conjunto, la Administración local y las empresas se encuentran dentro del rango de equilibrio con un IPRHM de 1,13; 0,98 y 0,80 respectivamente.

La Administración Central se encuentra en situación de desequilibrio con una presencia de los hombres superior al 60% tal y como indica el IPRHM con un valor de 0,66.

El empleo de las Administraciones de las Comunidades Autónomas y de la Seguridad Social está compuesto en su mayoría por mujeres con valores de los IPRHM de 1,35 y 1,38 respectivamente.

## Distribución del empleo público por sexo, edad y tipo de administración

Admón.	Admón. CC.AA			Admón. Central			Admón. Local			Admón. Seg. Social			Empresas S. Público			Total		
Edad	H2019	M2019	IPRHM 2019	H2019	M2019	IPRHM 2019	H2019	M2019	IPRHM 2019	H2019	M2019	IPRHM 2019	H2019	M2019	IPRHM 2019	H2019	M2019	IPRHM 2019
16-19	0	0		0	0		1.100	1.500	1,15	0	0		0	0		1.100	1.500	1,15
20-24	7.700	12.400	1,23	11.600	1.700	0,26	7.900	9.100	1,07	500	0	0,00	2.600	1.400	0,70	30.300	24.600	0,90
25-29	31.900	86.000	1,46	18.700	4.200	0,37	11.000	15.200	1,16	0	400	2,00	3.100	7.000	1,39	64.700	112.800	1,27
30-34	44.300	99.400	1,38	29.200	11.100	0,55	17.500	18.800	1,04	300	0	0,00	7.400	2.300	0,47	98.700	131.600	1,14
35-39	56.800	144.000	1,43	54.800	18.100	0,50	28.400	33.400	1,08	500	1.300	1,44	7.300	6.900	0,97	147.800	203.700	1,16
40-44	92.200	192.900	1,35	48.200	29.300	0,76	54.800	48.000	0,93	100	1.300	1,86	12.600	12.000	0,98	207.900	283.500	1,15
45-49	89.300	173.700	1,32	64.800	19.800	0,47	55.200	62.100	1,06	900	1.800	1,33	12.500	9.200	0,85	222.700	266.600	1,09
50-54	98.900	191.200	1,32	52.500	31.500	0,75	59.200	54.700	0,96	400	3.400	1,79	16.700	13.300	0,89	227.700	294.100	1,13
55-59	103.800	225.200	1,37	52.500	41.700	0,89	64.400	53.600	0,91	4.600	5.200	1,06	22.700	8.400	0,54	248.000	334.100	1,15
60-64	66.800	116.700	1,27	25.000	17.100	0,81	35.800	29.100	0,90	700	4.400	1,73	11.200	4.200	0,55	139.500	171.500	1,10
65-69	8.600	8.800	1,01	3.800	1.700	0,62	2.000	1.100	0,71	0	0		600	0	0,00	15.000	11.600	0,87
70 o más	1.600	800	0,67	0	0		300	300	1,00	0	0		0	0		1.900	1.100	0,73
<b>Total</b>	<b>601.900</b>	<b>1.251.100</b>	<b>1,35</b>	<b>361.100</b>	<b>176.200</b>	<b>0,66</b>	<b>337.600</b>	<b>326.900</b>	<b>0,98</b>	<b>8.000</b>	<b>17.800</b>	<b>1,38</b>	<b>96.700</b>	<b>64.700</b>	<b>0,80</b>	<b>1.405.300</b>	<b>1.836.700</b>	<b>1,13</b>

El empleo en la Administración de las Comunidades Autónomas está compuesto en su mayoría por mujeres en todos los tramos de edad (salvo en el tramo de 70 años o más) con un valor del IPRHM de 1,35 a nivel global.

La situación es de desequilibrio a favor de las mujeres en todos los tramos de edad entre 20 y 64 años. Los valores más altos del IPRHM corresponden a los tramos entre 25 y 29 años y entre 35 y 39 años con valores de 1,46 y 1,43 respectivamente.

En el tramo de edad entre 65 y 69 años, el IPRHM se encuentra dentro del rango de equilibrio con un valor próximo a 1.

El empleo en la Administración Central está compuesto en su mayoría por hombres en todos los tramos de edad con un IPRHM de 0,66 a nivel global y por tanto en situación de desequilibrio.

Es necesario señalar que el porcentaje de hombres es mayor en los tramos de edades más jóvenes, mientras que en los tramos de edad comprendidos entre los 55 y 64 años los IPRHM se mueven dentro del rango de equilibrio.

El empleo a nivel global en la Administración local está en situación de equilibrio con un IPRHM próximo a 1, pero con mayor presencia de hombres.

Por tramos de edad, todos los índices se sitúan en el rango de equilibrio a excepción del tramo de 65 a 69 años, con una presencia de hombres muy significativa tal y como indica el IPRHM con un valor de 0,71.

En los tramos de menor edad, los IPRHM indican una mayor presencia de mujeres, pero dentro del rango de equilibrio.

En los tramos de mayor edad comprendidos entre los 50 y 69 años, los IPRHM indican una composición del empleo con mayoría de hombres.



EL IPRHM de la Administración de la Seguridad Social en su conjunto tiene un valor de 1,38 y por tanto el empleo de esta administración tiene desequilibrio con mayoría de mujeres.

Es necesario señalar que en todos los tramos de edad hay una presencia mayoritaria de mujeres con todos los IPRHM fuera del rango de equilibrio a excepción del tramo de edad entre 55 y 59 años con un IPRHM de 1,06.

El empleo en las empresas del Sector público está compuesto en su mayoría por hombres con un IPRHM de 0,80. En todos los tramos de población hay mayoría de hombres a excepción del tramo de edad entre 25 y 29 años con una presencia mayoritaria de mujeres tal y como refleja el IPRHM con un valor de 1,39 fuera del rango de equilibrio por mayoría de mujeres.

En los tramos de población de mayor edad comprendidos entre 55 y 64 años la mayoría de hombres es muy significativa con valores de los IPRHM inferiores a 0,6 y por tanto fuera del rango de equilibrio.

En los tramos de edad comprendidos entre 35 y 54 años hay mayor presencia de los hombres, pero con unos IPRHM dentro del rango de equilibrio con valores comprendidos entre 0,85 y 0,98.

## Distribución del empleo público por sexo y tipo de ocupación

En este apartado se analiza la composición del empleo público por sexo y ocupación a nivel de un dígito según la Clasificación Nacional de Ocupaciones de 2011 (CNO-11)<sup>4</sup>.

Sector	Sector Publico		
Ocupación	H2019	M2019	IPRHM2019
0 Ocupaciones militares	98.000	11.100	0,20
1 Directores y gerentes	27.000	25.000	0,96
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	496.500	983.500	1,33
3 Técnicos; profesionales de apoyo	138.900	176.100	1,12
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	136.600	279.500	1,34
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	301.800	256.600	0,92
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	11.700	2.600	0,36
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	72.000	5.200	0,13
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	51.500	5.600	0,20
9 Ocupaciones elementales	77.100	96.900	1,11
<b>Total</b>	<b>1.411.100</b>	<b>1.842.100</b>	<b>1,13</b>

Como ya se ha señalado anteriormente, el empleo público en su conjunto presenta una mayoría de mujeres, pero con un valor del IPRHM de 1,13 dentro del rango de equilibrio.

No obstante, la distribución del empleo por sexo es muy diferente dependiendo de la ocupación de que se trate, de modo que:

- En el caso de las «Ocupaciones militares», «Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero», «Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción» y «Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores» existe un significativo desequilibrio por mayor número de hombres con valores de los IPRHM de 0,20; 0,36; 0,13 y 0,20 respectivamente.
- En las ocupaciones de «Directores y gerentes» y de «Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores»<sup>5</sup> hay una mayoría de hombres, pero con valores de los IPRHM de 0,96 y 0,92 situados dentro del rango de equilibrio.

<sup>4</sup> Para más información consultar la CNO-11 [https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736177033&menu=ultiDatos&idp=1254735976614](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177033&menu=ultiDatos&idp=1254735976614)

<sup>5</sup> El grupo 5 incluye entre otras ocupaciones, los guardias civiles, los policías nacionales, los policías autonómicos y locales y los bomberos.

- Las ocupaciones de «Técnicos y profesionales científicos e intelectuales»<sup>6</sup> y de «Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina» tienen desequilibrio por mayoría de mujeres con valores de los IPRHM de 1,33 y 1,34 respectivamente.
- En cuanto a las ocupaciones de «Técnicos, profesionales de apoyo» y «Ocupaciones elementales» el empleo está compuesto por mayoría de mujeres, pero con valores del IPRHM dentro del rango de equilibrio.

## Distribución del empleo público por sexo y tipo de jornada

Situación profesional	Sector público		
Tipo de jornada	H2019	M2019	IPRHM2019
Tiempo completo	1.349.800	1.673.400	1,11
Tiempo parcial	61.500	168.700	1,47
<b>Total</b>	<b>1.411.300</b>	<b>1.842.100</b>	<b>1,13</b>

Los asalariados del sector público con jornada a tiempo parcial son mayoría mujeres, con un valor del IPRHM de 1,47 y por tanto fuera del rango de equilibrio.

El empleo público con jornada a tiempo completo tiene un IPRHM con un valor próximo a 1 y por tanto en equilibrio, aunque con mayoría de mujeres.

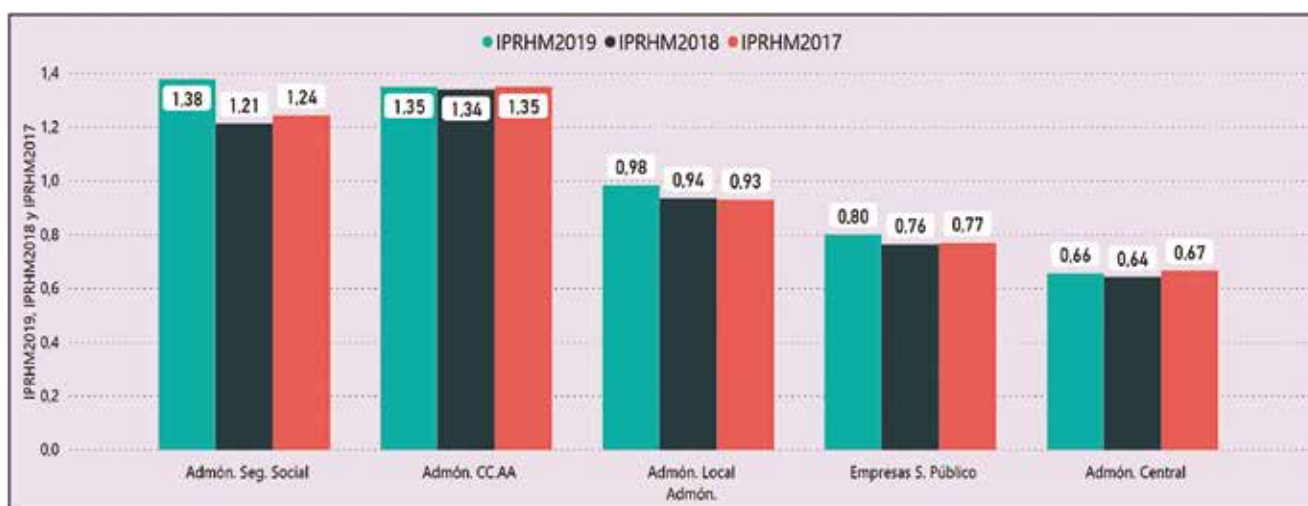
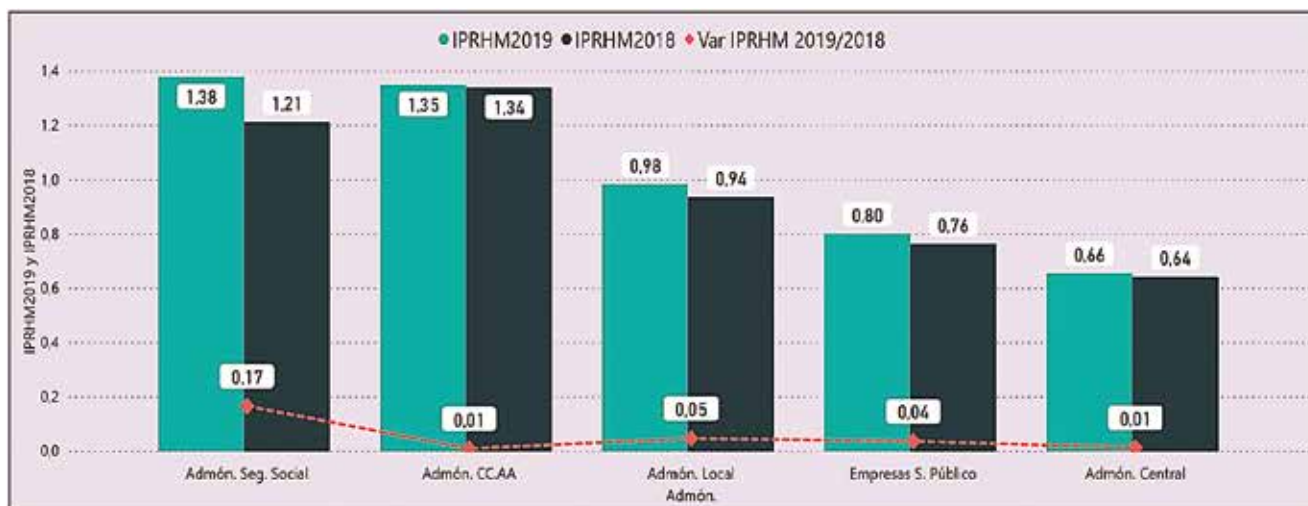
## B) EVOLUCIÓN DE LA COMPOSICIÓN POR SEXO DEL EMPLEO PÚBLICO SEGÚN LA EPA

En este apartado se analiza la evolución de la distribución por sexo del empleo público del cuarto trimestre del año 2019 en relación al cuarto trimestre del año 2018 de acuerdo a los datos publicados por el INE. Cada una de las segmentaciones se acompaña de una tabla y dos gráficos que indican la evolución de los IPRHM a lo largo del período 2017-2019.

## Evolución del empleo público por sexo y tipo de administración

Admón.	H2019	M2019	IPRHM2019	IPRHM2018	Var IPRHM 2019/2018
Admón. CC.AA	601.900	1.251.100	1,35	1,34	0,01
Admón. Central	361.100	176.200	0,66	0,64	0,01
Admón. Local	337.600	326.900	0,98	0,94	0,05
Admón. Seg. Social	8.000	17.800	1,38	1,21	0,17
Empresas S. Público	96.700	64.700	0,80	0,76	0,04
No sabe	800	1.100	1,16	0,52	0,64
Otro tipo	5.200	3.900	0,86	0,93	-0,07
<b>Total</b>	<b>1.411.300</b>	<b>1.841.700</b>	<b>1,13</b>	<b>1,11</b>	<b>0,02</b>

<sup>6</sup> El grupo de ocupación 2 incluye entre otras ocupaciones los profesionales de la salud y de la enseñanza.

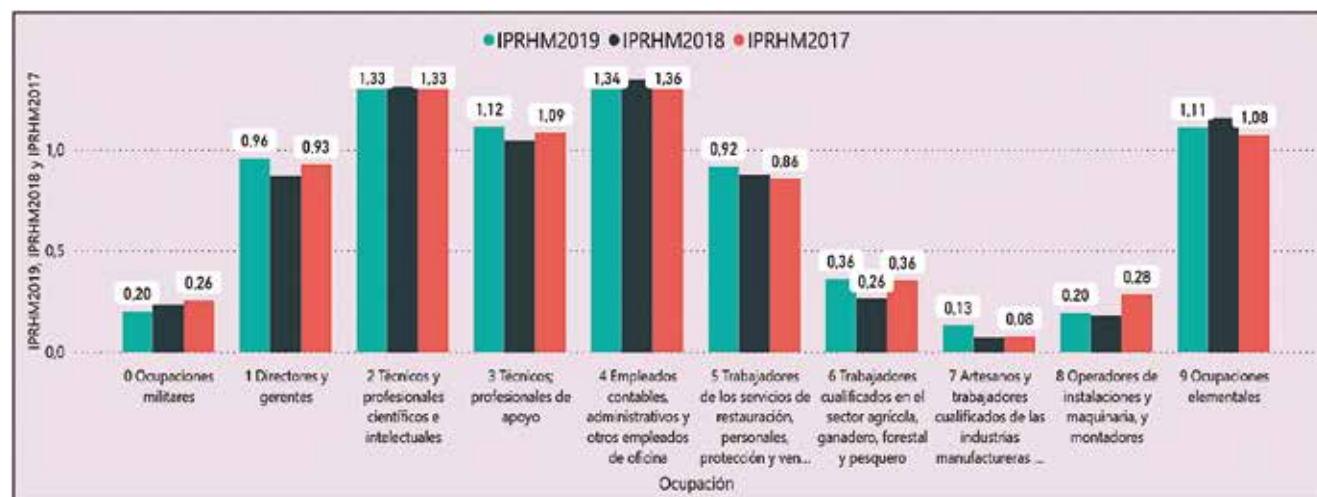
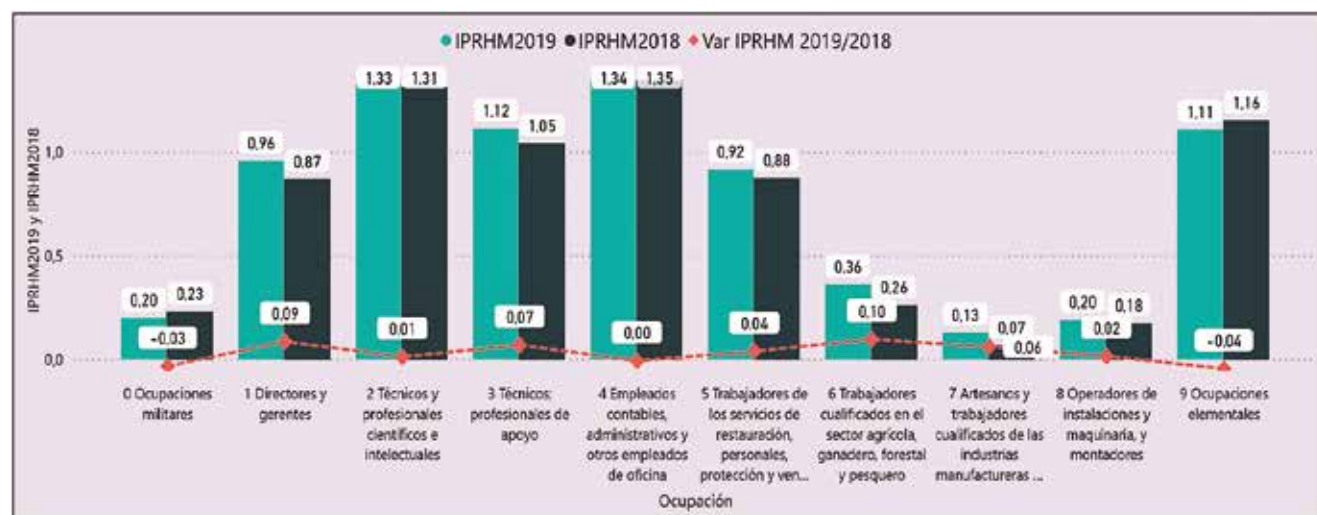


En el Sector Público en su conjunto y en todas las administraciones, se produce un aumento del porcentaje de mujeres en 2019 con respecto a 2018, tendencia que se observa desde el ejercicio 2017 en casi todas las Administraciones.

No obstante, la composición del empleo público por sexo y tipo de administración no presenta variaciones significativas entre ambos periodos, como puede observarse en las diferencias de los IPRHM que son a nivel del segundo decimal, a excepción de la Administración de la Seguridad Social. No obstante, las diferencias de los IPRHM entre el cuarto trimestre de 2018 y el cuarto trimestre de 2017 por tipo de administración no son significativas pues estas oscilan entre el -0,03 para la Administración de la Seguridad Social y el 0,01 para la Administración local.

## Evolución del empleo público por sexo y ocupación

Sector	Sector Publico				
Ocupación	H2019	M2019	IPRHM2019	IPRHM2018	Var IPRHM 2019/2018
0 Ocupaciones militares	98.000	11.100	0,20	0,23	-0,03
1 Directores y gerentes	27.000	25.000	0,96	0,87	0,09
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	496.500	983.500	1,33	1,31	0,01
3 Técnicos; profesionales de apoyo	138.900	176.100	1,12	1,05	0,07
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	136.600	279.500	1,34	1,35	0,00
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	301.800	256.600	0,92	0,88	0,04
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	11.700	2.600	0,36	0,26	0,10
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	72.000	5.200	0,13	0,07	0,06
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	51.500	5.600	0,20	0,18	0,02
9 Ocupaciones elementales	77.100	96.900	1,11	1,16	-0,04
<b>Total</b>	<b>1.411.100</b>	<b>1.842.100</b>	<b>1,13</b>	<b>1,11</b>	<b>0,02</b>





La composición del empleo público por sexo y grupo de ocupación según la CNO-11 no presenta cambios significativos en el cuarto trimestre de 2019 con respecto al cuarto trimestre de 2018, ni en líneas generales en el período 2017-2019. Las diferencias de los IPRHM por ocupación entre los dos ejercicios están comprendidas en el intervalo  $-0,04$  y  $0,1$ .

En el Sector público en su conjunto y en todas las ocupaciones- con excepción de los grupos «Ocupaciones militares y» «Ocupaciones elementales»- se produce un aumento del porcentaje de mujeres en el cuarto trimestre de 2019 con respecto al mismo trimestre del año anterior consolidándose esta tendencia desde 2017.

Destaca el crecimiento de la participación de las mujeres en el grupo de «Directores y gerentes» con una diferencia de los IPRHM entre los dos períodos de  $0,09$ .

Por lo que respecta a los grupos de ocupación «Ocupaciones militares» y «Ocupaciones elementales» se observa una mayor presencia de hombres, aunque sin variaciones significativas entre los dos períodos con unas diferencias de los IPRHM de  $-0,03$  y  $-0,04$  respectivamente.

El grupo de ocupación «Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina» no presenta cambios en cuanto a la composición del empleo por sexo.

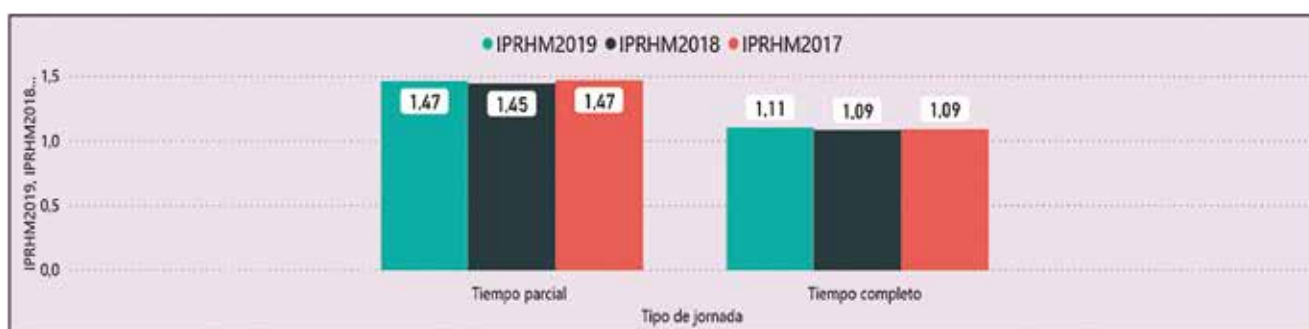
## Evolución por sexo y tipo de jornada

Sector	Sector público				
Tipo de jornada	H2019	M2019	IPRHM2019	IPRHM2018	Var IPRHM 2019/2018
Tiempo completo	1.349.800	1.673.400	1,11	1,09	0,02
Tiempo parcial	61.500	168.700	1,47	1,45	0,02
Total	1.411.300	1.842.100	1,13	1,11	0,02

Se observa un crecimiento del porcentaje de mujeres en ambas jornadas con una diferencia de los IPRHM de  $0,02$  tanto en la jornada a tiempo completo como en la jornada a tiempo parcial.



No obstante, las variaciones del empleo público en cuanto a su composición por sexo y tipo de jornada no son significativas en el período 2017-2019.





## VISIÓN GENERAL DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

### A) PRIMER NIVEL DE ANÁLISIS: PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

En este apartado se analiza el conjunto del personal al servicio de las Administraciones Públicas recogido en la tabla 1.5.1 del BEPSAP a 1 de enero de 2020 por tipo de administración. Se trata del mayor número de efectivos contenido en dicho boletín (2.597.702) y por tanto de una visión general de la presencia relativa de hombres y mujeres medida a partir del IPRHM.

**Tabla de personal al servicio de las Administraciones Públicas por tipología de personal y administración**

	PERSONAL FUNCIONARIO			PERSONAL LABORAL			OTRO PERSONAL			TOTAL ENERO 2020			TOTAL
	H	M	IPRHM 2020	H	M	IPRHM 2020	H	M	IPRHM 2020	H	M	IPRHM 2020	
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL	300.047	116.141	0,56	48.420	32.977	0,81	3.589	9.108	1,43	352.056	158.226	0,62	510.282
ADMINISTRACIÓN DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS	252.539	531.125	1,36	39.327	87.397	1,38	116.865	330.508	1,48	408.731	949.030	1,40	1.357.761
ADMINISTRACIÓN LOCAL	118.156	74.490	0,77	137.878	170.192	1,10	26.476	43.627	1,24	282.510	288.309	1,01	570.819
UNIVERSIDADES	34.687	31.304	0,95	45.235	38.141	0,91	2.753	6.720	1,42	82.675	76.165	0,96	158.840
TOTAL DE LAS ADMINISTRACIONES	705.429	753.060	1,03	270.860	328.707	1,10	149.683	389.963	1,45	1.125.972	1.471.730	1,13	2.597.702

En primer lugar, se examina los cuatro tipos de Administraciones Públicas sobre los que proporciona información el BEPSAP: De las 4, solo en dos de ellas (Administración Local y Universidades) sus efectivos están dentro del rango de equilibrio, mientras que la Administración Pública Estatal está fuera de rango por mayoría de hombres y la Administración de las CCAA también está fuera de rango, pero en este caso por mayoría de mujeres. En conjunto el personal al servicio de todas las AAPP se encuentra dentro del rango de equilibrio (IPRHM de 1,13) aunque con ligera mayoría de mujeres.

Por lo que se refiere al tipo de personal del conjunto de las AAPP, se puede indicar los siguiente:

- **Personal funcionario.** Aunque en conjunto el personal funcionario está dentro del rango de equilibrio (1,03) sin embargo puede observarse que el único ámbito en el que IPRHM se encuentra equilibrado es el de Universidades con un valor de 0,95.

- **Personal laboral.** La situación en este tipo de personal está más equilibrada, estando fuera del rango de equilibrio solamente la Administración de las CC.AA.
- **Otro personal.** Comprende personal eventual, personal funcionario interino y otro personal. El grueso fundamental de este apartado corresponde a los funcionarios interinos. Los valores de este tipo de personal están fuera del rango de equilibrio en todos los casos por mayoría de mujeres en todas las administraciones.

En la siguiente tabla realizaremos el análisis del IPRHM correspondiente a este colectivo según su distribución territorial por CCAA, conforme a la siguiente imagen obtenida a partir de la tabla 1.6.1 del BEPSAP a 1 de enero de 2020:

**Tabla de distribución territorial del personal al servicio de las Administraciones Públicas**

COMUNIDADES AUTÓNOMAS	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL			ADMINISTRACIÓN DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS			ADMINISTRACIÓN LOCAL			UNIVERSIDADES			TOTAL			TOTAL
	H	M	IPRHM 2020	H	M	IPRHM 2020	H	M	IPRHM 2020	H	M	IPRHM 2020	H	M	IPRHM 2020	
ANDALUCÍA	63.093	19.766	0,48	81.249	162.809	1,33	62.354	56.554	0,96	13.995	11.838	0,92	220.691	250.967	1,06	471.658
ARAGÓN	15.773	5.398	0,51	12.405	33.907	1,46	8.807	9.652	1,06	2.719	2.831	1,02	39.704	51.788	1,13	91.492
C. F. NAVARRA	3.093	903	0,45	7.820	18302	1,40	2.836	4144	1,19	798	651	0,90	14.547	24.000	1,26	38.547
C. MADRID	94.256	54.061	0,73	40.238	121.518	1,50	29.734	26.262	0,94	15.783	14.524	0,96	180.011	216.365	1,09	396.376
C. VALENCIANA	24.238	9.895	0,58	36.070	90.586	1,43	28.764	27.227	0,97	10.427	9.385	0,96	99.499	137.093	1,16	236.592
CANARIAS	17.766	5.672	0,48	19.382	45.658	1,40	15.352	15.008	0,99	2.606	2.164	0,91	55.106	68.502	1,11	123.608
CANTABRIA	2.910	1.564	0,70	5.787	14.434	1,43	3.416	2.571	0,86	876	664	0,86	12.989	19.233	1,19	32.222
CASTILLA-LA	12.194	4.907	0,57	22.679	47.149	1,35	14.668	16.478	1,06	1.902	1.647	0,93	51.443	70.181	1,15	121.624
CASTILLA Y LEÓN	23.745	10.442	0,61	23.749	60.255	1,43	18.146	16.902	0,96	4.701	4.675	1,00	70.341	92.274	1,13	162.615
CATALUÑA	15.722	10.415	0,80	58.830	121.238	1,35	39.731	50.194	1,12	14.194	13.994	0,99	128.477	195.041	1,21	324.318
EXTREMADURA	9.884	2.997	0,47	15.846	33.250	1,35	11.398	13.190	1,07	1.746	1.395	0,89	38.874	50.832	1,13	89.706
GALICIA	19.185	7.910	0,58	24.992	61.606	1,42	13.052	13.291	1,01	4.040	3.728	0,96	61.269	86.535	1,17	147.804
ILLES BALEARS	6.673	3.562	0,70	8.258	20.803	1,43	7.379	8.437	1,07	1.009	965	0,98	23.319	33.767	1,18	57.086
LA RIOJA	2.209	805	0,53	3.077	7858	1,44	1.318	1038	0,88	321	389	1,10	6.925	10.090	1,19	17.015
P. ASTURIAS	6.359	2.515	0,57	9.949	27.571	1,47	4.353	4.330	1,00	1.472	1.338	0,95	22.133	35.754	1,24	57.887
PAÍS VASCO	7.026	3.340	0,64	21.768	47.392	1,37	14.204	17.552	1,11	3.008	3.325	1,06	46.006	71.609	1,22	117.615
R. MURCIA	11.943	4.028	0,50	15.068	33.837	1,38	6.998	5.479	0,88	2.872	2.472	0,93	36.881	45.816	1,11	82.697
CEUTA	5.463	2.495	0,63	915	497	0,70	-	-	-	94	51	0,70	6.472	3.043	0,64	9.515
MELILLA	5.549	2.988	0,70	649	360	0,71	-	-	-	112	129	1,07	6.310	3.477	0,71	9.787
EXTRANJERO	4.975	4.563	0,96	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4.975	4.563	0,96	9.538
<b>TOTAL</b>	<b>352.056</b>	<b>158.226</b>	<b>0,62</b>	<b>408.731</b>	<b>949.030</b>	<b>1,40</b>	<b>282.510</b>	<b>288.309</b>	<b>1,01</b>	<b>82.675</b>	<b>76.165</b>	<b>0,96</b>	<b>1.125.972</b>	<b>1.471.730</b>	<b>1,13</b>	<b>2.597.702</b>

Si descendemos en el análisis territorial, en la Administración Pública Estatal solo el «extranjero» y Cataluña están dentro del rango de equilibrio y todas las demás Comunidades Autónomas presentan situación de desequilibrio por mayoría de hombres. Esta mayor presencia masculina en este ámbito se debe a la inclusión dentro del mismo de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y de las Fuerzas Armadas.

En el caso de la Administración de las Comunidades Autónomas, todas presentan desequilibrio por mayoría de mujeres, salvo las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, donde lo es por mayoría de hombres. El desequilibrio global por mayor número de mujeres se debe al predominio de la presencia femenina en los ámbitos sanitarios y docencia no universitaria.

La Administración Local y las Universidades son las que presentan una situación más equilibrada prácticamente en todas las CCAA.



**Tabla comparativa 2020-2019-2018 del personal al servicio de las Administraciones Públicas por tipo de administración**

	TOTAL 2020			TOTAL 2019			TOTAL 2018			Var IPRHM 2019-2018	Var IPRHM 2020-2018
	H	M	IPRHM 2020	H	M	IPRHM 2019	H	M	IPRHM 2018		
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL	352.056	158.226	0,62	349.062	158.768	0,63	351.915	159.793	0,62	0,01	0,00
ADMINISTRACIÓN DE LAS CCAA	408.731	949.030	1,40	406.680	932.431	1,39	405.392	912.915	1,38	0,01	0,02
ADMINISTRACIÓN LOCAL	282.510	288.309	1,01	289.879	285.526	0,99	292.537	278.727	0,98	0,01	0,03
UNIVERSIDADES	82.675	76.165	0,96	81.745	74.297	0,95	80.317	71.909	0,94	0,01	0,02
<b>TOTAL DE LAS ADMINISTRACIONES</b>	<b>1.125.972</b>	<b>1.471.730</b>	<b>1,13</b>	<b>1.127.366</b>	<b>1.451.022</b>	<b>1,13</b>	<b>1.130.161</b>	<b>1.423.344</b>	<b>1,11</b>	<b>0,02</b>	<b>0,02</b>

Se puede comprobar que, en el conjunto de las Administraciones Públicas, el IPRHM pasó del 1,11 en 2018 a 1,13 en 2020 lo que supone un ligero aumento de la proporción de mujeres, pero dentro del rango de equilibrio.

Las dos centésimas de incremento del IPRHM también se reflejan en los índices de los efectivos de las CCAA, de la Admón. Local y de las Universidades, en los tres casos por incremento de mujeres en los efectivos de estas AAPP, mientras que en la Administración Pública Estatal se mantiene el mismo IPRHM, muy por debajo del rango de equilibrio por mayoría de hombres.

## B) SEGUNDO NIVEL DE ANÁLISIS: PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL

En este caso, el universo analizado se circunscribe al personal destinado exclusivamente en la Administración Pública Estatal (510.282 efectivos), que se corresponde con la primera fila de la primera tabla del apartado anterior, desglosados conforme a la siguiente imagen de la tabla 1.5.1 del BEPSAP a 1 de enero de 2020:

**Tabla de distribución del personal al servicio de la Administración Pública Estatal**

	PERSONAL FUNCIONARIO			PERSONAL LABORAL			OTRO PERSONAL			TOTAL ENERO 2020			TOTAL
	H	M	IPRHM 2020	H	M	IPRHM 2020	H	M	IPRHM 2020	H	M	IPRHM 2020	
ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO	66.369	73.577	1,05	26.235	24.402	0,96	2.279	4.813	1,36	94.883	102.792	1,04	197.675
FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD DEL ESTADO	124.110	15.117	0,22	-	-	-	-	-	-	124.110	15.117	0,22	139.227
FUERZAS ARMADAS	102.011	15.021	0,26	-	-	-	-	-	-	102.011	15.021	0,26	117.032
ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA	6.990	11.920	1,26	171	401	1,40	1.291	4.279	1,54	8.452	16.600	1,33	25.052
EPES Y OP RÉGIMEN ESPECÍFICO (ENTES PÚBLICOS)	567	506	0,94	22.014	8.174	0,54	19	16	0,91	22.600	8.696	0,56	31.296
<b>ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL</b>	<b>300.047</b>	<b>116.141</b>	<b>0,62</b>	<b>48.420</b>	<b>32.977</b>	<b>0,81</b>	<b>3.589</b>	<b>9.108</b>	<b>1,43</b>	<b>352.056</b>	<b>158.226</b>	<b>0,62</b>	<b>510.282</b>

El valor del IPRHM para el conjunto del personal (0,62) corresponde a una situación de desequilibrio por mayoría de hombres, dato que se justifica por el gran peso relativo de los colectivos de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (0,22) y Fuerzas Armadas (0,26).

En el caso de EPES y OP con régimen específico<sup>1</sup>, el desequilibrio del IPRHM por mayor presencia de hombres (0,56) se debe fundamentalmente a la mayor presencia de hombres en el personal laboral (0,54).

<sup>1</sup> EPES son las Entidades Públicas Empresariales y OP los Organismos Públicos con régimen específico relacionados en el ANEXO VI del BEPSAP, que se incluye como Anexo X.1) de este informe.

En la Administración de Justicia el desequilibrio se produce por la mayor presencia de mujeres en las tres tipologías de personal.

La Administración General del Estado presenta una situación de equilibrio para el personal funcionario (1,05) y el laboral (0,96), no así para «*otro personal*» donde el desequilibrio (1,36) es debido a la mayor presencia de mujeres.

### Tabla comparativa 2020-2019-2018 del personal al servicio de la Administración Pública Estatal

	TOTAL 2020			TOTAL 2019			TOTAL 2018			Var IPRHM 2019-2018	Var IPRHM 2020-2018
	H	M	IPRHM 2020	H	M	IPRHM 2019	H	M	IPRHM 2018		
ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO	94.883	102.792	1,04	95.032	102.544	1,04	97.520	104.819	1,04	0,00	0,00
FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD DEL ESTADO	124.110	15.117	0,22	120.580	16.640	0,24	120.622	16.124	0,24	0,00	-0,02
FUERZAS ARMADAS	102.011	15.021	0,26	102.326	15.026	0,26	102.765	14.998	0,25	0,01	0,01
ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA	8.452	16.600	1,33	8.318	15.981	1,32	8.389	15.545	1,30	0,02	0,03
EPES Y OP RÉGIMEN ESPECÍFICO	22.600	8.696	0,56	22.806	8.577	0,55	22.619	8.307	0,54	0,01	0,02
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL	352.056	158.226	0,62	349.062	158.768	0,63	351.915	159.793	0,62	0,01	0,00

En la Administración Pública Estatal el IPRHM entre 2018 y 2020 se ha mantenido en el 0,62, muy por debajo del rango de equilibrio por una elevada proporción de hombres sobre mujeres, aunque durante 2019 se incrementó en una centésima hacia ese rango de equilibrio.

Por sectores más concretos, solo en la AGE el IPRHM se sitúa dentro del rango de equilibrio, mientras que los demás sectores mantienen un IPRHM bastante desequilibrado, tres de ellos por mayoría de hombres y uno por mayoría de mujeres. Solo en FFAA y en EPES y OPP de Régimen Específico se observa una mínima tendencia hacia el rango de equilibrio.

### C) TERCER NIVEL DE ANÁLISIS: PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

El análisis se circunscribe ahora al ámbito delimitado por la Administración General del Estado, que comprende 197.675 efectivos y se corresponde con la primera fila de la tabla del apartado anterior, pero desagregada en tres grandes ámbitos y a su vez, el primero de ellos, con mayor nivel de detalle, como muestra la siguiente imagen de la tabla 1.5.1. del BEPSAP a 1 de enero de 2020:

#### Tabla del personal al servicio de la Administración General del Estado

En la Administración General del Estado, a nivel global, tanto en el personal funcionario (1,05) como en el personal laboral (0,96) la situación es de equilibrio, no así en «*otro personal*» (1,36) donde existe desequilibrio en el IPRHM por mayor presencia de mujeres.

	PERSONAL FUNCIONARIO			PERSONAL LABORAL			OTRO PERSONAL			TOTAL ENERO 2020			TOTAL
	H	M	IPRHM 2020	H	M	IPRHM 2020	H	M	IPRHM 2020	H	M	IPRHM 2020	
ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO	66.369	73.577	1,05	26.235	24.402	0,96	2.279	4.813	1,36	94.883	102.792	1,04	197.675
Ministerios, OO.AA. y Áreas de Actividad	61.941	68.624	1,05	23.144	21.219	0,96	1.727	3.343	1,32	86.812	93.186	1,04	179.998
Ministerios y OO.AA.	26.886	35.786	1,14	19.214	14.342	0,85	941	2.008	1,36	47.041	52.136	1,05	99.177
Docencia No Universitaria	1040	1.780	1,26	431	2.582	1,71	529	993	1,30	2000	5.335	1,45	7.335
Centros Penitenciarios	15.243	5.612	0,54	743	1.279	1,27	148	95	0,78	16.134	6.986	0,60	23.120
Seguridad Social	7.690	12.466	1,24	1.328	2.192	1,25	65	168	1,44	9.083	14.826	1,24	23.909
Patrimonio Nacional	145	79	0,71	590	354	0,75	20	20	1,00	755	453	0,75	1.208
A.E.A.T.	10.937	12.921	1,08	838	470	0,72	24	59	1,42	11.799	13.450	1,07	25.249
Agencias Estatales (Ley 28/2006)	3.956	3.468	0,93	3.091	3.181	1,01	72	195	1,46	7.119	6.844	0,98	13.963
Instituciones Sanitarias	472	1.485	1,52		2	2,00	480	1.275	1,45	952	2.762	1,49	3.714

A nivel de detalle de los diferentes ámbitos:

- Los Ministerios y OOAA, junto con las Agencias Estatales mantienen una situación de equilibrio en sus dos grandes colectivos de personal funcionario y personal laboral, aunque el colectivo otro personal, está fuera de rango por mayoría de mujeres.
- En el ámbito de la docencia no universitaria, en el de Seguridad Social y en el de Instituciones Sanitarias, todos los colectivos están fuera del rango de equilibrio por mayoría de mujeres.
- Es destacable la situación en los Centros penitenciarios con mayoría de hombres tanto a nivel global (0,60), como en personal funcionario (0,54) y «otro personal» (0,78) mientras que el personal laboral cuenta con mayoría de mujeres (1,27).

### Tabla comparativa 2020-2019-2018 del personal al servicio de la Administración General del Estado

	TOTAL 2020			TOTAL 2019			TOTAL 2018			Var IPRHM 2019-2018	Var IPRHM 2020-2018
	H	M	IPRHM 2020	H	M	IPRHM 2019	H	M	IPRHM 2018		
ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO	94.883	102.792	1,04	95.032	102.544	1,04	97.520	104.819	1,04	0,00	0,00
Ministerios, OO.AA. y Áreas de Actividad	86.812	93.186	1,04	87.029	93.050	1,03	89.251	95.104	1,03	0,00	0,01
Ministerios y OO.AA.	47.041	52.136	1,05	47.437	52.615	1,05	48.760	53.997	1,05	0,00	0,00
Docencia No Universitaria	2.000	5.335	1,45	1.818	5.071	1,47	1.888	5.118	1,46	0,01	-0,01
Centros Penitenciarios	16.134	6.986	0,60	15.935	6.439	0,58	16.197	6.373	0,56	0,02	0,04
Seguridad Social	9.083	14.826	1,24	9.420	15.210	1,24	9.861	15.791	1,23	0,01	0,01
Patrimonio Nacional	755	453	0,75	752	459	0,76	768	473	0,76	0,00	-0,01
A.E.A.T.	11.799	13.450	1,07	11.667	13.256	1,06	11.777	13.352	1,06	0,00	0,01
- Agencias Estatales (Ley 28/2006)	7.119	6.844	0,98	7.060	6.744	0,98	7.337	7.027	0,98	0,00	0,00
- Instituciones Sanitarias	952	2.762	1,49	943	2.750	1,49	932	2.688	1,49	0,00	0,00

La evolución del IPRHM entre 2018 y 2020 en la Administración General del Estado se mantiene en el 1,04, lo que indica una situación de equilibrio bastante estable y muy cerca del equilibrio total. Sin embargo, en algunas Áreas de actividad se han producido algunos ligeros cambios en valores de centésimas, siendo el más apreciable el incremento de 4 centésimas en los efectivos de Centros Penitenciarios que, aunque están fuera del rango de equilibrio por mayoría de hombres, incrementan este IPRHM aumentando ligeramente la presencia de mujeres.

## V.3

# LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL EMPLEO PÚBLICO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO (AGE)

Tal y como se ha indicado en la introducción, analizar pormenorizadamente el IPRHM (por Subgrupos y grupos profesionales, niveles de complemento de destino, tramos de edad, etc.) hace necesario circunscribir su ámbito al conjunto de datos disponibles, completos, relevantes y homogéneos, correspondiéndose estos solo con una parte del total de la Administración General del Estado<sup>1</sup>.

Igualmente se ha considerado más útil analizar por separado el personal funcionario y el personal laboral, ya que su regulación jurídica, su estructura profesional y su estructura retributiva son muy diferentes. En ambos casos, se distinguirá el personal en activo, del personal con jornada reducida y en excedencia por cuidado de hijos, familiares o agrupación familiar.

Este apartado incluye también una comparativa respecto a 2018 en los aspectos más relevantes, y queda abierto a la monitorización del IPRHM a futuro.

## A) PERSONAL FUNCIONARIO EN ACTIVO

El colectivo de personal funcionario en activo, inscrito en el RCP, es de 137.324 efectivos de los que 71.986 corresponden a mujeres y 65.338 a hombres, resultando un IPRHM global de 1,05 y por tanto dentro del rango de equilibrio y próximo a 1.

Del análisis de estos datos se extrae la siguiente conclusión general: el colectivo de funcionarios presenta en conjunto una composición equilibrada, con un IPRHM de 1,05.

### Tabla de personal funcionario con datos desglosados por Subgrupos

GRUPO	H2020	M2020	IPRHM2020
⊕ A1	12.017	11.656	0,98
⊕ A2	12.524	14.030	1,06
⊕ C1	30.249	24.535	0,90
⊕ C2	10.444	21.729	1,35
⊕ E	104	36	0,51
<b>Total</b>	<b>65.338</b>	<b>71.986</b>	<b>1,05</b>

Del **análisis por Subgrupos** se infiere que el Subgrupo A1 se sitúa en los valores de composición equilibrada, con ligera predominancia de hombres (0,98). Por su parte, en el Subgrupo A2, la mayoría es de mujeres (1,06) dentro de los límites de representación equilibrada.

<sup>1</sup> Por las indicadas razones y por su escasa relevancia numérica, (3,25% sobre el total) dentro de la AGE no se va a analizar el colectivo denominado «otro personal».



El IPRHM del Subgrupo C1 es 0,90, lo que significa una mayor presencia de hombres como en el caso del Subgrupo A1, también dentro de los límites de equilibrio. Sin embargo, en el Subgrupo C2 la situación es desequilibrada por mayoría de mujeres (1,35).

El Subgrupo E presenta un fuerte desequilibrio por mayoría de hombres (0,51). A este respecto hay que considerar que este Subgrupo no cuenta con oferta de empleo público desde hace años por lo que no ha habido incidencia sobre esta situación de claro desequilibrio en los últimos años.

**Tabla de personal funcionario con datos desglosados por Subgrupos, ordenado por niveles del Complemento de Destino<sup>2</sup>**

GRUPO	A1			A2			C1			C2			E			Total		
NIVEL	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020
30	1.281	949	0,85	1	3	1,50	2	5	1,43	1		0,00				1.285	957	0,85
29	1.926	1.320	0,81				1		0,00							1.927	1.320	0,81
28	3.706	3.360	0,95	7	7	1,00	4	2	0,67		1	2,00				3.717	3.370	0,95
27	1.404	1.220	0,93	1	1	1,00	1	1	1,00							1.406	1.222	0,93
26	2.356	2.851	1,10	5.270	5.872	1,05	9	7	0,88	1	3	1,50				7.636	8.733	1,07
25	120	135	1,06	465	296	0,78										585	431	0,85
24	1.211	1.800	1,20	3.473	3.850	1,05	35	50	1,18	3	10	1,54				4.722	5.710	1,09
23	5	4	0,89	420	586	1,17										425	590	1,16
22	8	17	1,36	1.175	1.325	1,06	6.898	7.456	1,04	7	28	1,60				8.088	8.826	1,04
21				231	349	1,20	562	117	0,34							793	466	0,74
20				1.462	1.720	1,08	2.946	2.829	0,98	14	24	1,26				4.422	4.573	1,02
19					1	2,00	195	9	0,09	2		0,00				197	10	0,10
18				17	19	1,06	2.938	3.215	1,05	2.557	6.389	1,43				5.512	9.623	1,27
17				1		0,00	4.473	3.285	0,85	3.271	6.356	1,32				7.745	9.641	1,11
16				1	1	1,00	10.957	6.688	0,76	2.546	5.661	1,38				13.504	12.350	0,96
15							1.201	869	0,84	439	923	1,36				1.640	1.792	1,04
14							27	2	0,14	1.603	2.334	1,19	22	3	0,24	1.652	2.339	1,17
13													82	33	0,57	82	33	0,57
<b>Total</b>	<b>12.017</b>	<b>11.656</b>	<b>0,98</b>	<b>12.524</b>	<b>14.030</b>	<b>1,06</b>	<b>30.249</b>	<b>24.535</b>	<b>0,90</b>	<b>10.444</b>	<b>21.729</b>	<b>1,35</b>	<b>104</b>	<b>36</b>	<b>0,51</b>	<b>65.338</b>	<b>71.986</b>	<b>1,05</b>

Del análisis por niveles de complemento de destino (en adelante CD) y teniendo en cuenta solamente aquellos que corresponden al rango de niveles de cada Subgrupo, podrían concluirse que el análisis por Subgrupos arroja como resultado que los grupos numéricamente relevantes están dentro del rango de equilibrio, excepto el C2, y con los matices que se indican a continuación:

- Subgrupo A1: todos los niveles están en situación de equilibrio salvo el nivel 22 (con número de efectivos poco relevante), con mayor presencia de mujeres. Los niveles 29 y 24 se encuentran en los límites de equilibrio, el primero con predominio de hombres y el segundo de mujeres
- Subgrupo A2: Entre los niveles con valores relevantes, el 25, con mayor presencia de hombres.
- Subgrupo C1: entre los niveles con valores relevantes, los niveles 21, 19, 16 y 14 están fuera del rango de equilibrio con mayor presencia de hombres
- Subgrupo C2: todos los niveles desequilibrados, con mayor presencia de mujeres, excepto el nivel 14, en el que esta mayor presencia está dentro del rango de equilibrio.
- Grupo E: Los dos niveles fuera de rango, con mayor presencia de hombres.

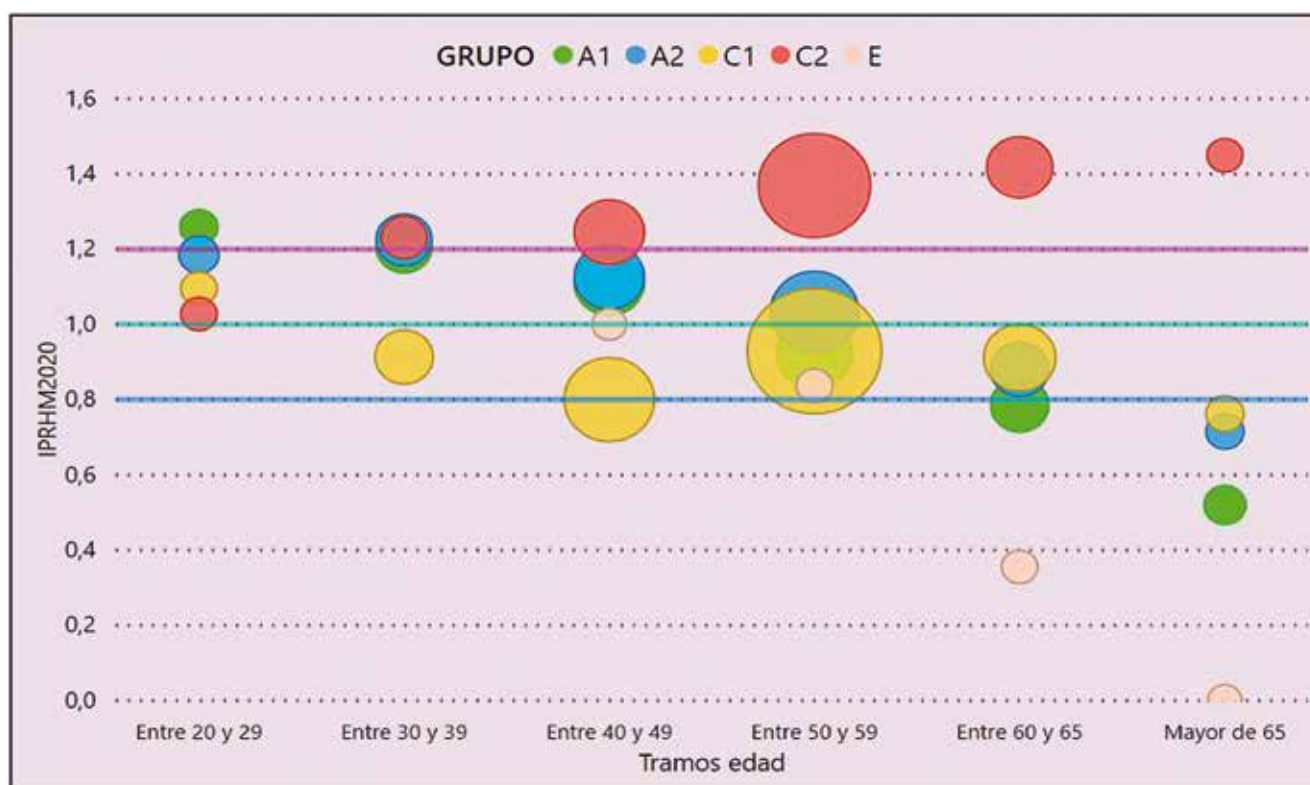
<sup>2</sup> El Acuerdo Administración-Sindicatos de marzo de 2019, para la distribución de los Fondos Adicionales de 2018 y 2019, fijó como nivel de Complemento de Destino mínimo para el Grupo E, el nivel 13. No obstante en la tabla correspondiente a las excedencias por cuidado de hijos/familiares y agrupación familiar, con datos desglosados por Subgrupos, ordenado por niveles de CD, se han incluido efectivos hasta el nivel 11, ya que pueden haberse iniciado con anterioridad a marzo de 2019 (véase nota 43).

Por otro lado si realizamos el análisis desde otros puntos de vista se puede indicar que:

- El nivel 16 es el numéricamente más relevante por número de efectivos (25.854) y se presenta en un nivel de equilibrio.
- Una lectura ascendente de los niveles de complemento de destino del Subgrupo A1 a partir del nivel 26, ofrece una significativa reducción del IPRHM. Es decir, la presencia de mujeres disminuye en la zona alta de niveles de CD. Para los restantes Subgrupos no pueden extraerse conclusiones de la misma claridad.
- En el Subgrupo C2, se reitera lo antes indicado: todos los niveles de su rango de complementos de destino están desequilibrados (o próximos al desequilibrio) por mayoría de mujeres.
- En los niveles máximos correspondientes a cada grupo, en el caso del A1 (nivel 30 con 0,85), A2 (nivel 26 con 1,05) y C1 (nivel 22 con 1,04) los valores están dentro del rango de equilibrio. Los de los grupos C2 (nivel 18 con 1,43) y E (nivel 14 con 0,24) están desequilibrados, con más presencia de mujeres en el caso del primero, y de hombres en el segundo.

**Tabla y gráfico de personal funcionario con datos desglosados por Subgrupos, ordenado por tramos de edad**

GRUPO	A1			A2			C1			C2			E			Total		
	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020
Entre 20 y 29	181	307	1,26	319	464	1,19	227	275	1,10	53	56	1,03				780	1.102	1,17
Entre 30 y 39	1.305	1.982	1,21	1.385	2.188	1,22	2.153	1.809	0,91	500	800	1,23				5.343	6.779	1,12
Entre 40 y 49	3.033	3.786	1,11	2.870	3.700	1,13	7.576	5.053	0,80	2.017	3.327	1,25	2	2	1,00	15.498	15.868	1,01
Entre 50 y 59	4.442	3.813	0,92	5.317	5.677	1,03	15.639	13.561	0,93	6.174	13.394	1,37	25	18	0,84	31.597	36.463	1,07
Entre 60 y 65	2.345	1.518	0,79	2.337	1.836	0,88	4.396	3.678	0,91	1.629	3.965	1,42	74	16	0,36	10.781	11.013	1,01
Mayor de 65	711	250	0,52	296	165	0,72	258	159	0,76	71	187	1,45	3		0,00	1.339	761	0,72
<b>Total</b>	<b>12.017</b>	<b>11.656</b>	<b>0,98</b>	<b>12.524</b>	<b>14.030</b>	<b>1,06</b>	<b>30.249</b>	<b>24.535</b>	<b>0,90</b>	<b>10.444</b>	<b>21.729</b>	<b>1,35</b>	<b>104</b>	<b>36</b>	<b>0,51</b>	<b>65.338</b>	<b>71.986</b>	<b>1,05</b>



Un análisis de estos datos, arroja las siguientes conclusiones generales:

- En los Subgrupos A1 y A2, se observa mayoría de mujeres en los tramos de edad inferiores y mayoría de hombres en los tramos de edad superiores. Al ser los Subgrupos que requieren titulación universitaria una de las causas puede ser que en el acceso a la universidad hace 30 años hubiese una mayor proporción de hombres, y que en los últimos tiempos se haya producido un cambio en la situación que se refleje en la composición del funcionariado.
- En el Subgrupo C1 todos los tramos están equilibrados salvo los mayores de 65 y en todos predominan los hombres, salvo entre 20 y 29 años.
- Para la práctica totalidad de funcionarios del Subgrupo C2, en todos los tramos de edad, salvo «entre 20 y 29», se obtienen resultados que se sitúan fuera de los rangos de la composición equilibrada por mayoría de mujeres, si bien el efecto se acentúa de forma progresiva al aumentar la edad.
- El conjunto de los Subgrupos, para todos los tramos de edad presentan resultados dentro del rango de equilibrio, salvo para los mayores de 65 años donde el desequilibrio es por mayoría de hombres.

**Tabla de personal funcionario con datos desglosados por Subgrupos, ordenado por Ámbito/Ministerio**

GRUPO Ámbito Actualizado	A1			A2			C1			C2			E			Total		
	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020
AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA	1.368	992	0,84	3.943	4.359	1,05	4.554	4.767	1,02	1.086	2.852	1,45	4	1	0,40	10.955	12.971	1,08
AGENCIAS ESTATALES (LEY 28/2006)	2.441	1.818	0,85	637	633	1,00	785	808	1,01	158	366	1,40	1	1	1,00	4.022	3.626	0,95
MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION	244	367	1,20	153	206	1,15	92	137	1,20	77	183	1,41	3		0,00	569	893	1,22
MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES, UNION EUROPEA Y COOPERACION	531	257	0,65	206	196	0,98	201	170	0,92	158	305	1,32	3	2	0,80	1.099	930	0,92
MINISTERIO DE CIENCIA, INNOVACION Y UNIVERSIDADES	736	736	1,00	176	223	1,12	231	320	1,16	94	171	1,29	3		0,00	1.240	1.450	1,08
MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTE	210	322	1,21	186	329	1,28	111	215	1,32	92	236	1,44		3	2,00	599	1.105	1,30
MINISTERIO DE DEFENSA	341	241	0,83	230	169	0,85	669	801	1,09	499	1.030	1,35	2		0,00	1.741	2.241	1,13
MINISTERIO DE ECONOMIA Y EMPRESA	342	357	1,02	364	400	1,05	258	307	1,09	143	312	1,37	1	2	1,33	1.108	1.378	1,11
MINISTERIO DE EDUCACION Y FORMACION PROFESIONAL	109	123	1,06	53	111	1,35	67	123	1,29	70	162	1,40	1		0,00	300	519	1,27
MINISTERIO DE FOMENTO	765	340	0,62	431	266	0,76	269	357	1,14	215	436	1,34	4	1	0,40	1.684	1.400	0,91
MINISTERIO DE HACIENDA	774	788	1,01	1.114	1.406	1,12	685	1.123	1,24	456	1.044	1,39	3	3	1,00	3.032	4.364	1,18
MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO	359	396	1,05	158	289	1,29	119	182	1,21	109	306	1,47	4	1	0,40	749	1.174	1,22
MINISTERIO DE JUSTICIA	266	236	0,94	122	165	1,15	209	316	1,20	205	380	1,30	1		0,00	803	1.097	1,15
MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES E IGUALDAD	128	134	1,02	48	81	1,26	87	121	1,16	73	164	1,38	2		0,00	338	500	1,19
MINISTERIO DE POLITICA TERRITORIAL Y FUNCION PUBLICA	606	793	1,13	551	607	1,05	907	1.147	1,12	800	1.558	1,32	15	2	0,24	2.879	4.107	1,18
MINISTERIO DE SANIDAD, CONSUMO Y BIENESTAR SOCIAL	173	387	1,38	107	217	1,34	128	195	1,21	103	295	1,48	3	1	0,50	514	1.095	1,36
MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL	1.412	2.163	1,21	2.541	3.272	1,13	4.736	6.698	1,17	4.530	8.727	1,32	47	13	0,43	13.266	20.873	1,22
MINISTERIO DEL INTERIOR	655	825	1,11	1.085	769	0,83	15.598	6.296	0,58	1.359	2.769	1,34	6	4	0,80	18.703	10.663	0,73
MINISTERIO PARA LA TRANSICION ECOLOGICA	557	381	0,81	419	332	0,88	543	452	0,91	217	433	1,33	1	2	1,33	1.737	1.600	0,96
<b>Total</b>	<b>12.017</b>	<b>11.656</b>	<b>0,98</b>	<b>12.524</b>	<b>14.030</b>	<b>1,06</b>	<b>30.249</b>	<b>24.535</b>	<b>0,90</b>	<b>10.444</b>	<b>21.729</b>	<b>1,35</b>	<b>104</b>	<b>36</b>	<b>0,51</b>	<b>65.338</b>	<b>71.986</b>	<b>1,05</b>

Del análisis de los datos por ámbitos y Ministerios se extraen las siguientes conclusiones:

- Mayor número de mujeres en el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, a nivel global y en todos los Subgrupos de titulación, salvo el Subgrupo E, poco relevante numéricamente. Todos los Subgrupos de este Ministerio están fuera del rango de equilibrio.
- El Ministerio del Interior presenta una mayor proporción de hombres a nivel global (0,73) destacando el desequilibrio en los Subgrupos C1 (mayor presencia de hombres) y C2 (mayor presencia de mujeres).
- El Ministerio de Fomento, si bien presenta una situación global equilibrada (0,91), los Subgrupos A1, A2 y E están fuera del rango de equilibrio por mayor presencia de hombres y el Subgrupo C2, por mayoría de mujeres.



- El Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, tiene una situación general equilibrada, pero en dos subgrupos está fuera del rango de equilibrio: en el Subgrupo A1 por mayoría de hombres y en el subgrupo C2 por mayor presencia de mujeres.
- Un análisis más pormenorizado de los datos anteriores requeriría conocer las situaciones del IPRHM de los cuerpos propios de los distintos Departamentos Ministeriales.

**Tabla de personal funcionario con datos desglosados por Subgrupos, ordenado por tramo de retribución<sup>3</sup>**

GRUPO Retribución (SB+CD+CE+trienios)	A1			A2			C1			C2			E			Total		
	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020
De 15.001 a 20.000							34	43	1,12	1.412	2.253	1,23	87	36	0,59	1.533	2.332	1,21
De 20.001 a 25.000				12	44	1,57	4.858	7.063	1,18	8.124	16.495	1,34	17		0,00	13.011	23.602	1,29
De 25.001 a 30.000	11	34	1,51	1.542	2.127	1,16	9.359	10.441	1,05	903	2.950	1,53				11.815	15.552	1,14
De 30.001 a 35.000	495	901	1,29	2.980	3.658	1,10	13.786	6.724	0,66	2	26	1,86				17.263	11.309	0,79
De 35.001 a 45.000	4.343	4.712	1,04	5.414	5.918	1,04	2.205	258	0,21	2	5	1,43				11.964	10.893	0,95
De 45.001 a 55.000	4.046	3.708	0,96	2.385	2.220	0,96	5	5	1,00	1		0,00				6.437	5.933	0,96
De 55.001 a 65.000	1.720	1.381	0,89	191	63	0,50	2		0,00							1.913	1.444	0,86
Mayor de 65.000	1.402	920	0,79					1	2,00							1.402	921	0,79
<b>Total</b>	<b>12.017</b>	<b>11.656</b>	<b>0,98</b>	<b>12.524</b>	<b>14.030</b>	<b>1,06</b>	<b>30.249</b>	<b>24.535</b>	<b>0,90</b>	<b>10.444</b>	<b>21.729</b>	<b>1,35</b>	<b>104</b>	<b>36</b>	<b>0,51</b>	<b>65.338</b>	<b>71.986</b>	<b>1,05</b>

El análisis de los datos por tramo de retribución permite las siguientes conclusiones:

- Hay mayoría de hombres en los tramos retributivos más altos en consonancia con las conclusiones extraídas en el análisis por subgrupos y niveles de complemento de destino vistas anteriormente. En los tramos de mayor retribución correspondientes a los subgrupos A1, A2 y C1 hay mayoría de hombres, mientras que en los tres tramos de menor retribución, de los mismos subgrupos, hay mayoría de mujeres. En el subgrupo C2 hay mayoría constante de mujeres y fuera del rango de equilibrio.
- Las situaciones fuera de los rangos de la composición equilibrada son las mismas que las ya observadas en el análisis por Subgrupo y por nivel de CD.

## B) PERSONAL FUNCIONARIO EN EXCEDENCIA Y CON JORNADA REDUCIDA VINCULADAS A CUIDADOS FAMILIARES

Al igual que se hará para el personal laboral, se aborda por separado el análisis específico del personal funcionario con jornada reducida y en situación de excedencia, vinculadas ambas a cuidados familiares, a fin de determinar si existe o no equilibrio entre hombres y mujeres a la hora de solicitar este tipo de medidas orientadas a la satisfacción de necesidades y cuidados de hijos e hijas, familiares, o por agrupación familiar. Por lo tanto y a fin de no condicionar las conclusiones del estudio, quedan fuera del estudio otro tipo de excedencias y jornadas reducidas que por su denominación o características no podría determinarse si la causa está o no relacionada con motivos familiares.

<sup>3</sup> A los efectos de este estudio, por tratarse de personal funcionario, se han considerado como retribución el sueldo, el complemento de destino, el complemento específico y los trienios en su caso.

### Tabla de personal funcionario en situación de excedencia por cuidado de hijos e hijas/familiares y agrupación familiar, con datos desglosados por Subgrupos y modalidad

GRUPO	A1			A2			C1			C2			Total		
Tipo de situación	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020
EXCEDENCIA PARA EL CUIDADO DE HIJOS	14	65	1,65	8	81	1,82	25	87	1,55	12	51	1,62	59	284	1,66
EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES	15	17	1,06	11	28	1,44	33	37	1,06	27	52	1,32	86	134	1,22
EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR AGRUPACIÓN FAMILIAR	11	19	1,27	7	25	1,56	13	33	1,43	18	52	1,49	49	129	1,45
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>101</b>	<b>1,43</b>	<b>26</b>	<b>134</b>	<b>1,68</b>	<b>71</b>	<b>157</b>	<b>1,38</b>	<b>57</b>	<b>155</b>	<b>1,46</b>	<b>194</b>	<b>547</b>	<b>1,48</b>

Con carácter general, el número de mujeres que se acoge a estas medidas casi triplica al de hombres.

Se observa un comportamiento parecido en todos los Subgrupos, situándose el IPRHM fuera de los valores de equilibrio en la práctica totalidad de los Subgrupos, y muy especialmente en el Subgrupo A2.

Es especialmente destacable la mayor proporción de mujeres que solicitan la excedencia por cuidado de hijos, que casi quintuplica a la de hombres.

### Tabla de personal funcionario en situación de excedencia por cuidado de hijos e hijas/familiares y agrupación familiar, con datos desglosados por Subgrupos, ordenado por niveles de complemento de destino<sup>4</sup>

GRUPO	A1			A2			C1			C2			Total		
NIVEL	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020
30	2	2	1,00										2	2	1,00
29	1	5	1,67										1	5	1,67
28	7	15	1,36										7	15	1,36
27	3	4	1,14										3	4	1,14
26	13	25	1,32	4	19	1,65							17	44	1,44
25		1	2,00		2	2,00								3	2,00
24	10	46	1,64	9	37	1,61							19	83	1,63
23	3	2	0,80	1	3	1,50							4	5	1,11
22		1	2,00	3	29	1,81	5	10	1,33				8	40	1,67
21				1	20	1,90	1		0,00				2	20	1,82
20				5	20	1,60	1	8	1,78				6	28	1,65
19							1		0,00				1		0,00
18				3	3	1,00	15	26	1,27	7	16	1,39	25	45	1,29
17							7	20	1,48	15	31	1,35	22	51	1,40
16					1	2,00	15	35	1,40	2	19	1,81	17	55	1,53
15							23	56	1,42	18	49	1,46	41	105	1,44
14							2	2	1,00	12	32	1,45	14	34	1,42
12										2	5	1,43	2	5	1,43
11										1	3	1,50	1	3	1,50
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>101</b>	<b>1,44</b>	<b>26</b>	<b>134</b>	<b>1,68</b>	<b>70</b>	<b>157</b>	<b>1,38</b>	<b>57</b>	<b>155</b>	<b>1,46</b>	<b>192</b>	<b>547</b>	<b>1,48</b>

<sup>4</sup> Se han omitido los casos de nivel de complemento de destino inferiores al 11 que figuran en el RCP por un error aparente en la tipificación, dado que figuraban adscritos al grupo A1. Asimismo, se han mantenido los datos correspondientes a los niveles de CD 11 y 12, aunque según el Acuerdo Administración-Sindicatos de marzo de 2019 el nivel mínimo a partir de esa fecha es el nivel 13, ya que pueden corresponder a excedencias iniciadas antes de dicha fecha (véase nota 41).

Se observa que, salvo en casos muy puntuales, en casi todos los niveles son mayoría las mujeres que solicitan este tipo de excedencias, y donde hay igualdad o mayoría de hombres, el número de afectados es poco representativo.

**Tabla de personal funcionario en situación de excedencia por cuidado de hijos e hijas/familiares y agrupación familiar, con datos desglosados por Subgrupos, ordenado por tramos de edad**

GRUPO	A1			A2			C1			C2			Total		
	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020
Entre 20 y 29		1	2,00		2	2,00		1	2,00					4	2,00
Entre 30 y 39	4	49	1,85	5	49	1,81	20	60	1,50	8	32	1,60	37	190	1,67
Entre 40 y 49	15	34	1,39	6	45	1,76	24	67	1,47	23	60	1,45	68	206	1,50
Entre 50 y 59	16	13	0,90	12	23	1,31	22	24	1,04	20	40	1,33	70	100	1,18
Entre 60 y 65	5	4	0,89	3	15	1,67	5	5	1,00	6	23	1,59	19	47	1,42
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>101</b>	<b>1,43</b>	<b>26</b>	<b>134</b>	<b>1,68</b>	<b>71</b>	<b>157</b>	<b>1,38</b>	<b>57</b>	<b>155</b>	<b>1,46</b>	<b>194</b>	<b>547</b>	<b>1,48</b>

Las excedencias por cuidado de hijos e hijas/familiares se concentran en los tramos de entre 30 y 39 y entre 40 y 49 años de edad, y en ellas el desequilibrio por mayoría de mujeres es muy relevante. Es anecdótico el tramo de entre 20 y 29 años, dado que se trata solo de 4 efectivos (todas mujeres).

**Tabla de personal funcionario con jornadas reducidas por situación familiar, con datos desglosados por Subgrupos<sup>5</sup>**

GRUPO	A1			A2			C1			C2			E			Total		
	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020
CUIDADO DIRECTO DE FAMILIAR	2	10	1,67	1	6	1,71	6	13	1,37	6	14	1,40				15	43	1,48
CUIDADO FAMILIAR 1º GR. POR ENFERMEDAD MUY GRAVE DURANTE MAX.1 MES: DE CONFORM. CON ART.48.1 IJTBEP	3	7	1,40	9	16	1,28	17	36	1,36	6	24	1,60				35	83	1,41
GUARDA LEGAL	4	65	1,88	21	91	1,63	22	133	1,72	8	142	1,89				55	431	1,77
POR CUIDADO DE MENOR AFECTADO POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE	1	5	1,67		9	2,00	3	11	1,57		11	2,00				4	36	1,80
POR GUARDA LEGAL O CUIDADO DIRECTO DE FAMILIAR	23	135	1,71	32	228	1,75	95	444	1,65	33	474	1,87	1		0,00	184	1.281	1,75
POR HOSPITALIZACIÓN / TRATAMIENTO HOSPITALARIO DE NIÑO NEONATO		2	2,00				1	2,00		2	2,00						5	2,00
POR LACTANCIA							1	0,00								1		0,00
POR PROCESO DE RECUPER. POR ENFERMEDAD		4	2,00	2	8	1,60	2	11	1,69	3	15	1,67				7	38	1,69
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>228</b>	<b>1,75</b>	<b>65</b>	<b>358</b>	<b>1,69</b>	<b>146</b>	<b>649</b>	<b>1,63</b>	<b>56</b>	<b>682</b>	<b>1,85</b>	<b>1</b>	<b>0,00</b>		<b>301</b>	<b>1.917</b>	<b>1,73</b>

Se observa que el valor de IPRHM es similar en todos los grupos, fuera del rango de equilibrio y con mayor presencia de mujeres, salvo en casos anecdóticos.

El número de mujeres que solicita este tipo de jornada sextuplica el de hombres, con un IPRHM global de 1,73.

En 6 supuestos el IPRHM es 2, lo que implica que solo son mujeres las que se acogen a estas modalidades de reducción de jornada.

La jornada reducida «por guarda legal o cuidado directo de familiar» es la que cuenta con mayor número de efectivos.

En dos supuestos el IPRHM es 0, lo cual quiere decir que no hay presencia de mujeres, si bien en ambos casos solo hay un efectivo.

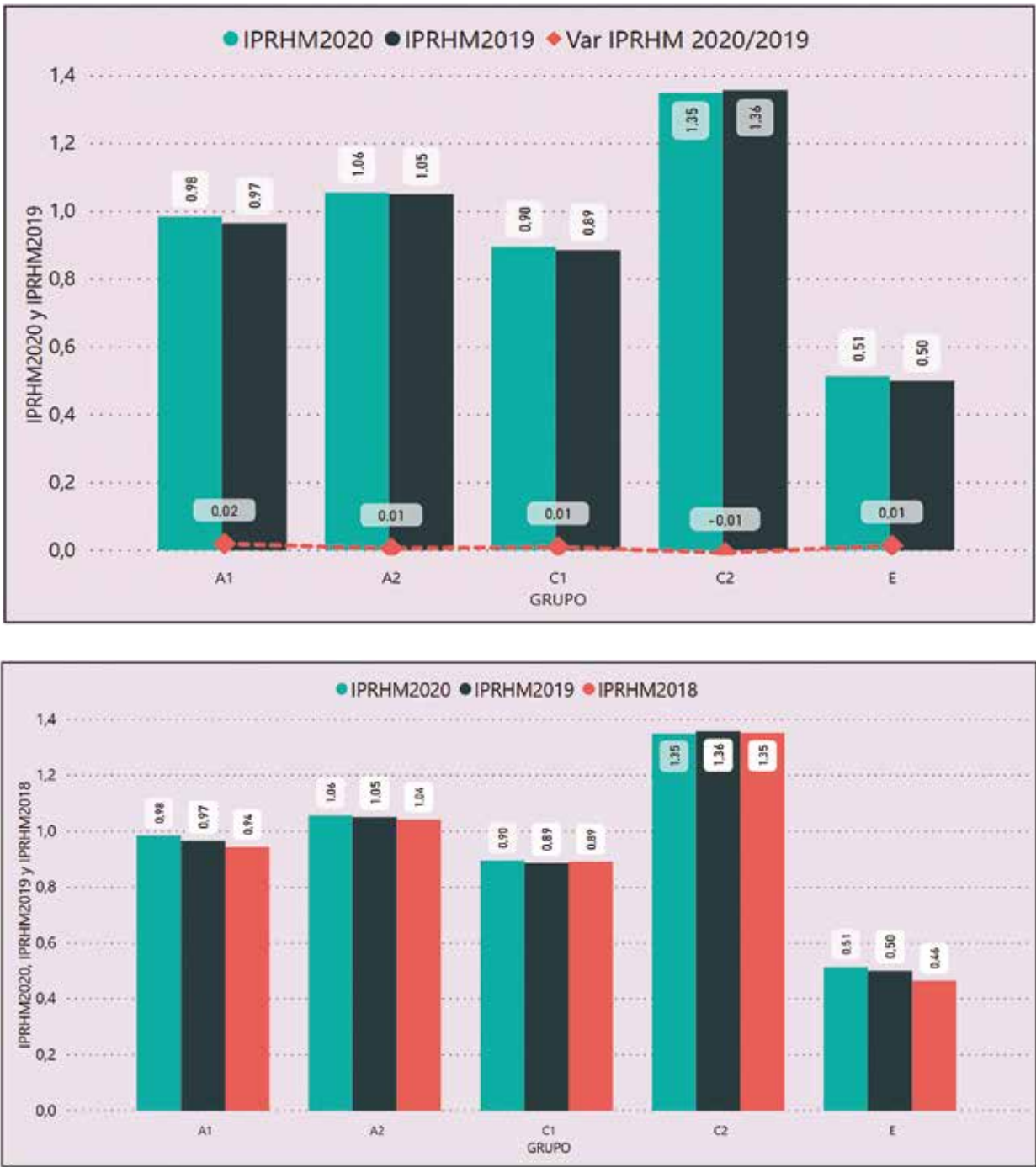
<sup>5</sup> Los datos que se muestran en la tabla responden a la nomenclatura extraída a partir de la fuente de datos, siendo posible que algunos puedan agruparse entre ellos por coincidencia en el fondo o razones que justifican el supuesto de hecho. El caso de «Por lactancia» posiblemente esté debido a un error en la tipificación, dado que se trata de un permiso retribuido.

Se observa un supuesto de reducción de jornada en los que solamente hay mujeres solicitantes: Por hospitalización/tratamiento hospitalario de hijo neonato. (si bien con un número muy reducido de efectivos).

C) PRINCIPALES VARIACIONES DE DATOS DE PERSONAL FUNCIONARIO DE LA AGE ENTRE 2018, 2019 Y 2020

Con la finalidad de no replicar las mismas tablas de datos analizadas con anterioridad correspondientes a 2018 y 2019, se van a analizar los datos más relevantes de personal funcionario, para determinar la evolución del IPRHM entre los años 2018 y 2020 y observar si las variaciones producidas son sustanciales o no.

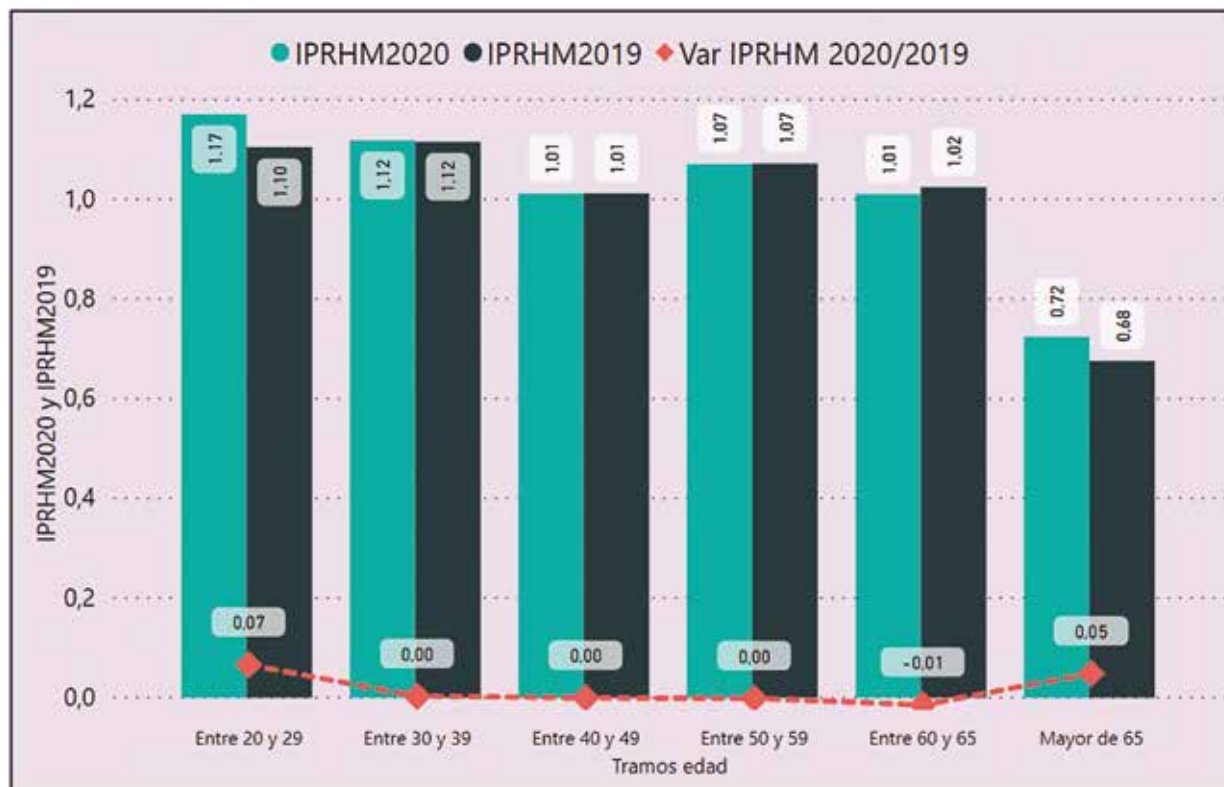
Gráfico con la variación del IPRHM de personal funcionario, por Subgrupos





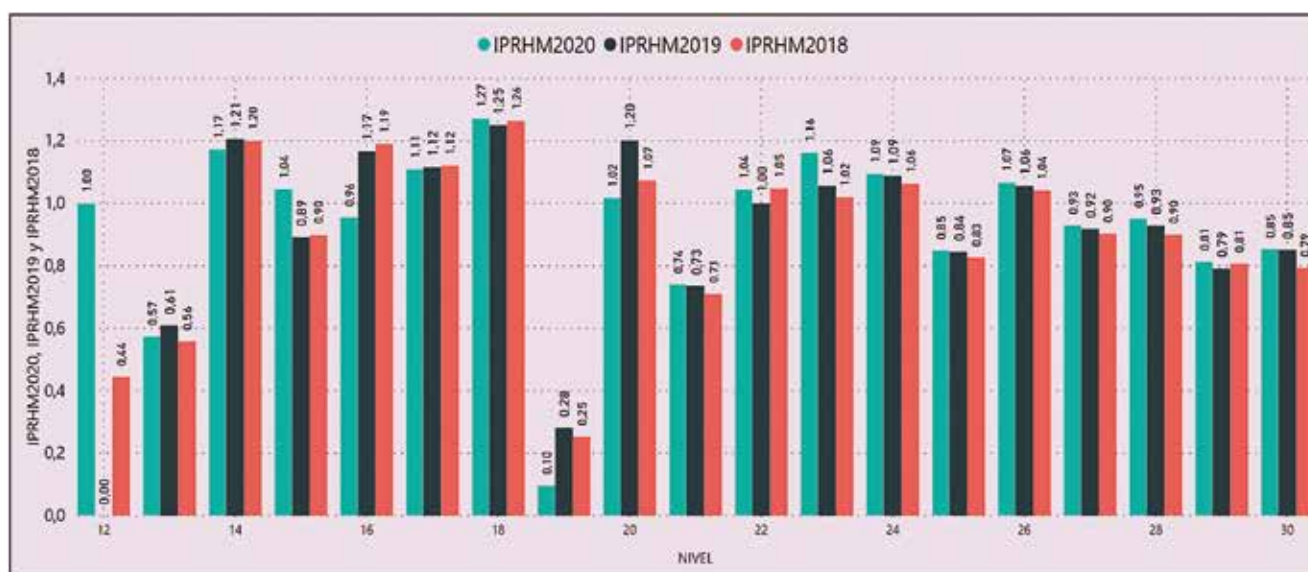
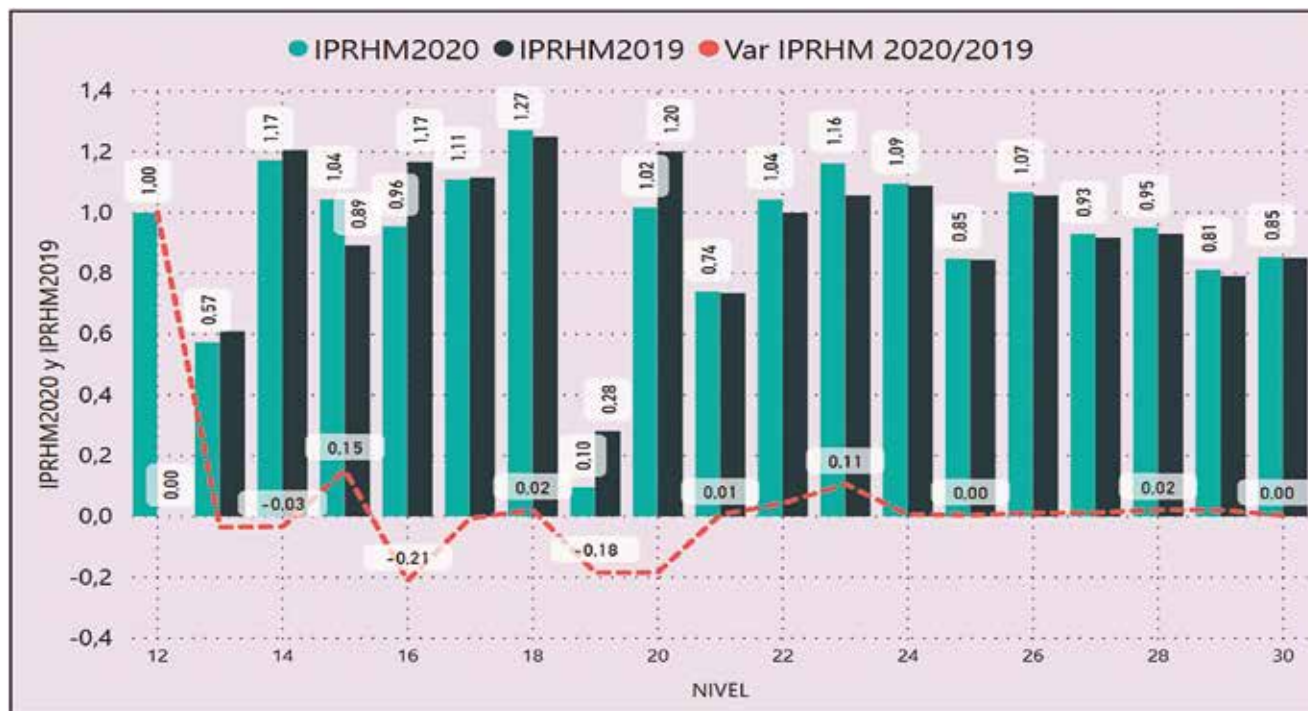
En todos los subgrupos —excepto en el C1, que se mantiene estable— se ha producido un incremento en el número de mujeres de 2018 a 2019, tendencia que se mantiene en 2020.

### Gráfico con la variación del IPRHM de personal funcionario, por edad



El IPRHM general por tramos de edad se mantiene estable y dentro del rango de equilibrio. Si descendemos al análisis por tramos, los subgrupos más jóvenes (20-29 y 30-39 años) presentan tendencia a una mayor presencia femenina con el paso de los años, por encima del valor 1,00, dentro del rango de equilibrio. Los mayores de 65 años están desequilibrados por mayoría de hombres pero se reduce esta tendencia desde 2018.

## Gráfico con la variación del IPRHM de personal funcionario, por niveles de complemento de destino



En terminos globales en la mayoría de niveles se ha incrementado la presencia de mujeres.

Es significativo que el nivel de CD 30, haya alcanzado en 2020 una situación de equilibrio, pasando del valor de IPRHM 0,79 al de 0,85. El nivel de CD 29, que perdió en 2019 el nivel de equilibrio, pasando de 0,81 de IPRHM a 0,79, lo ha recuperado en 2020 (0,81, nuevamente). Una fuerte variación se ha producido en el nivel 19 aumentando el desequilibrio entre 2018 y 2020 en favor de los hombres.

## D) ANÁLISIS DEL PERSONAL LABORAL DE LA AGE EN ACTIVO

Para el análisis del personal laboral se utilizarán los datos de los inscritos en el RCP y se seguirá la misma estructura que para el personal funcionario:

- a) Personal en activo.
- b) Personal en situación de excedencia y con jornada reducida por motivos familiares.
- c) Principales variaciones de datos de personal laboral entre 2018 y 2020.

En la Administración General de Estado el personal laboral se encuadra en tres grandes ámbitos: el Convenio Único, los Convenios Colectivos de ámbitos sectoriales (AEAT, BOE, Patrimonio Nacional, etc.) y el Personal Sin Convenio.

Por su carácter mayoritario (74% del total) y por la mayor disponibilidad de datos, este estudio se concentra en el análisis del personal laboral del Convenio Único. Aunque en el mes de mayo de 2019 se publicó el IV Convenio Único —que modifica los Grupos Profesionales del III Convenio Único— y puesto que a la fecha de cierre de este informe todavía no se ha concluido el proceso de encuadramiento del personal en el nuevo convenio, a los efectos de este estudio se utilizarán los Grupos Profesionales del III Convenio Único, vigente en la fecha de análisis (1 de enero de 2020)<sup>6</sup>.

### Tabla de personal laboral por Tipo de Convenio

Convenios	H2020	M2020	IPRHM2020
+ Convenio Único	19.989	16.373	0,90
+ Otros convenios	1.146	629	0,71
+ Sin convenio	4.510	7.044	1,22
<b>Total</b>	<b>25.645</b>	<b>24.046</b>	<b>0,97</b>

Aunque a nivel global hay una composición bastante equilibrada de efectivos entre mujeres y hombres (0,97 de IPRHM), analizando con más detalle se puede concluir que es solamente dentro del Convenio Único donde existe esa proporción equilibrada (0,90 de IPRHM), mientras que en el ámbito de Otros Convenios la composición de personal es mayoritariamente de hombres (0,71 de IPRHM) y por el contrario entre el Personal Sin Convenio la composición es mayoritariamente de mujeres (1,22 de IPRHM).

<sup>6</sup> **III Convenio Único:** Artículo 16. Grupos profesionales. 1. Se establecen los siguientes grupos profesionales:

**Grupo profesional 1:** Trabajadores que en el desempeño de su trabajo requieren un alto grado de conocimientos y autonomía profesional. **Formación:** Título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalentes.

**Grupo profesional 2:** Trabajadores que realizan actividades complejas con objetivos definidos dentro de su nivel académico. **Formación:** Título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o equivalentes.

**Grupo profesional 3:** Trabajadores que realizan funciones con alto grado de especialización técnica. **Formación:** Título de Bachillerato, Bachillerato Unificado Polivalente o Formación Profesional de Técnico Superior o Técnico Especialista, o equivalente.

**Grupo profesional 4:** Trabajadores que realizan tareas de cierta autonomía que exigen iniciativa, y aptitudes prácticas, y cuya responsabilidad está limitada por una supervisión directa. **Formación:** Título de Graduado en Educación Secundaria, Educación General Básica o Formación Profesional de Técnico o Técnico Auxiliar, o equivalentes.

**Grupo profesional 5:** Trabajadores que llevan a cabo tareas consistentes en operaciones realizadas siguiendo un método de trabajo preciso y concreto, con alto grado de supervisión. **Formación:** Nivel de formación equivalente a Educación Primaria, Certificado de Escolaridad o acreditación de los años cursados y de las calificaciones obtenidas en la Educación Secundaria Obligatoria.

**El grupo OP** corresponde al personal laboral del III Convenio Único de categorías no encuadradas en ningún grupo profesional.

### Tabla de personal laboral del Convenio Único, ordenados por grupos

Grupo	H2020	M2020	IPRHM2020
OP	55	80	1,19
G1	1.338	2.130	1,23
G2	806	1.946	1,41
G3	9.374	4.285	0,63
G4	4.760	4.003	0,91
G5	3.656	3.929	1,04
<b>Total</b>	<b>19.989</b>	<b>16.373</b>	<b>0,90</b>

Aunque el IPRHM global del personal laboral de Convenio Único es bastante equilibrado en su conjunto, existen algunas diferencias en su análisis por Grupos Profesionales, siendo las más destacadas las correspondientes a los Grupos 1 y 2 con un IPRHM fuera del rango de equilibrio por una composición de efectivos mayoritariamente compuesto de mujeres, mientras que en el Grupo 3, también fuera de rango, la composición mayoritaria es de hombres. Los Grupos 4 y 5 están dentro del rango de equilibrio.

Es de resaltar que en los grupos 1 y 2 —para los que se exige una titulación universitaria de grado medio o superior— la composición es mayoritaria de mujeres mientras que en los grupos 3 y 4 —en los que se exige una titulación académica menor— la mayoría son hombres. En el Grupo 5 —donde no es necesaria una titulación específica— la composición es bastante equilibrada.

### Tabla de personal laboral por tipo de Convenio, ordenado por tramos de edad

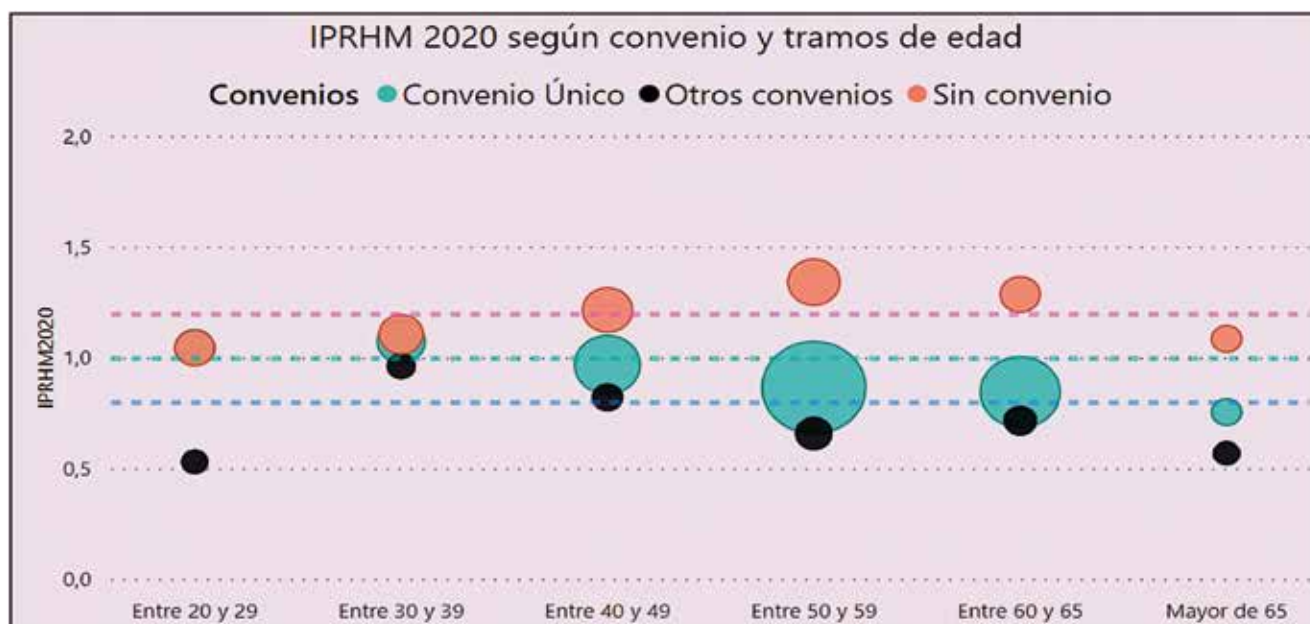
Convenios	Convenio Único			Otros convenios			Sin convenio			Total		
	H2020	M2020	IPRHM2020	H2020	M2020	IPRHM2020	H2020	M2020	IPRHM2020	H2020	M2020	IPRHM2020
Entre 20 y 29	554	616	1,05	11	4	0,53	720	791	1,05	1.285	1.411	1,05
Entre 30 y 39	1.216	1.417	1,08	30	28	0,97	911	1.134	1,11	2.157	2.579	1,09
Entre 40 y 49	3.170	2.993	0,97	151	106	0,82	1.200	1.873	1,22	4.521	4.972	1,05
Entre 50 y 59	9.391	7.204	0,87	631	312	0,66	1.097	2.251	1,34	11.119	9.767	0,94
Entre 60 y 65	5.486	4.038	0,85	308	173	0,72	484	878	1,29	6.278	5.089	0,90
Mayor de 65	172	105	0,76	15	6	0,57	98	117	1,09	285	228	0,89
<b>Total</b>	<b>19.989</b>	<b>16.373</b>	<b>0,90</b>	<b>1.146</b>	<b>629</b>	<b>0,71</b>	<b>4.510</b>	<b>7.044</b>	<b>1,22</b>	<b>25.645</b>	<b>24.046</b>	<b>0,97</b>

Aunque a nivel global se aprecia una composición equilibrada en todos los tramos de edad (siendo los más paritarios o cercanos a 1 los tramos de edad entre 20-29 años y entre 40 y 49 años), es en el Convenio Único donde se da el mayor equilibrio (con cinco tramos dentro de rango), seguido del colectivo de Sin Convenio (con tres tramos equilibrados, aunque todos los tramos compuestos con mayoría de mujeres). Finalmente, el Colectivo perteneciente a Otros Convenios solo tiene equilibrados dos tramos, resultando además que todos los tramos están compuestos mayoritariamente por hombres.

### Gráfico de personal laboral por Tipo de Convenio y por tramos de edad, indicando la posición de su IPRHM en relación con el rango de equilibrio

A continuación, se representa de una manera más gráfica los datos de la tabla del punto anterior. El tamaño de las burbujas es proporcional al número de efectivos de cada tipo de convenio y el valor del IPRHM se identifica mediante su posición respecto del rango de equilibrio.

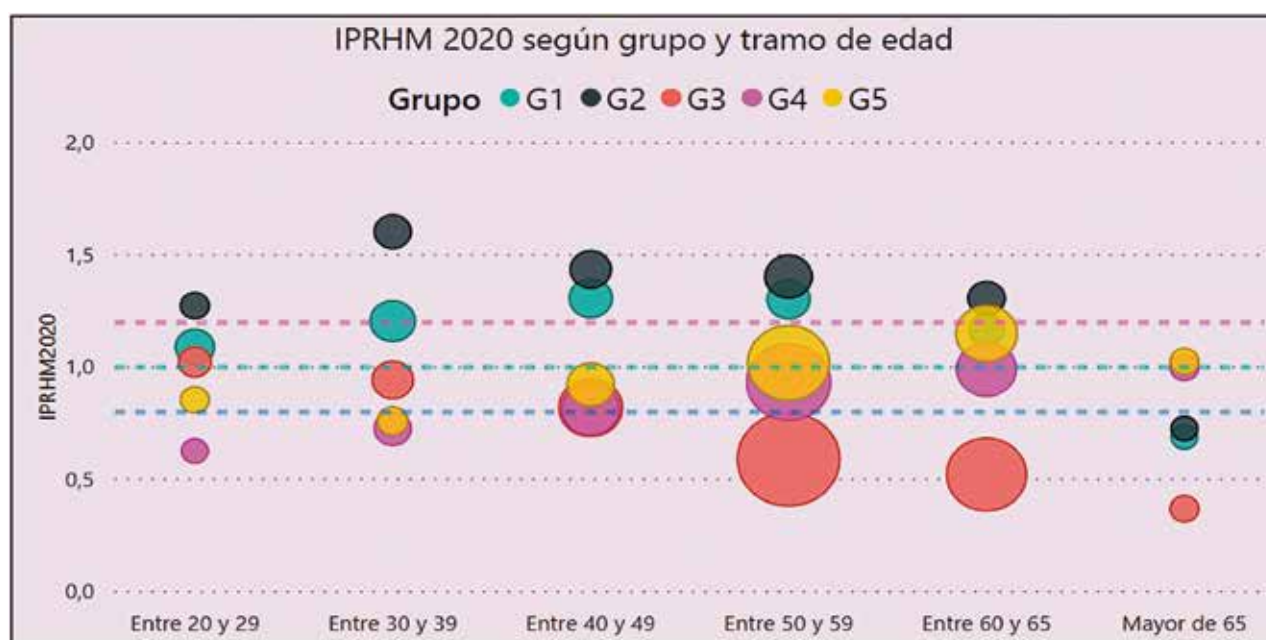




En el eje de las ordenadas se ha delimitado el rango de equilibrio mediante una línea azul (IPRHM = 0,8) y morada (IPRHM = 1,2). La igualdad total (IPRHM = 1) se refleja mediante una línea verde.

De la posición de cada burbuja por tramo de edad y ámbito de cada Convenio con relación al rango de equilibrio, se puede comprobar si el personal laboral está compuesto mayoritariamente de hombres o de mujeres o tiene una composición equilibrada.

### Gráfico de personal laboral del Convenio Único, por Grupos<sup>7</sup>, tramos de edad y con su IPRHM en relación con el rango de equilibrio



En este caso el tamaño de las burbujas es proporcional al número de efectivos de cada grupo y el valor del IPRHM se identifica mediante su posición respecto del rango de equilibrio.

<sup>7</sup> No se ha incluido al personal del Grupo 0P, ya que dado su escaso número de efectivos no se reflejaba con nitidez en el mismo.

Tabla de personal laboral del Convenio Único, ordenado por grupos y tramos de edad

Grupo	0P			G1			G2			G3			G4			G5			Total		
Tramos edad	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020
Entre 20 y 29	17	24	1,17	231	277	1,09	58	102	1,28	126	132	1,02	35	16	0,63	87	65	0,86	554	616	1,05
Entre 30 y 39	21	19	0,95	332	504	1,21	82	333	1,60	337	301	0,94	291	166	0,73	153	94	0,76	1.216	1.417	1,08
Entre 40 y 49	4	9	1,38	305	577	1,31	190	484	1,44	1.227	853	0,82	976	669	0,81	468	401	0,92	3.170	2.993	0,97
Entre 50 y 59	12	27	1,38	280	524	1,30	293	691	1,40	4.527	1.894	0,59	2.333	2.045	0,93	1.946	2.023	1,02	9.391	7.204	0,87
Entre 60 y 65	1		0,00	171	238	1,16	176	332	1,31	3.082	1.088	0,52	1.092	1.074	0,99	964	1.306	1,15	5.486	4.038	0,85
Mayor de 65		1	2,00	19	10	0,69	7	4	0,73	75	17	0,37	33	33	1,00	38	40	1,03	172	105	0,76
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>80</b>	<b>1,19</b>	<b>1.338</b>	<b>2.130</b>	<b>1,23</b>	<b>806</b>	<b>1.946</b>	<b>1,41</b>	<b>9.374</b>	<b>4.285</b>	<b>0,63</b>	<b>4.760</b>	<b>4.003</b>	<b>0,91</b>	<b>3.656</b>	<b>3.929</b>	<b>1,04</b>	<b>19.989</b>	<b>16.373</b>	<b>0,90</b>

Los datos totales que se reflejan en el cuadro muestran un modelo bastante uniforme. Prácticamente en todos los tramos de edad se mantiene un equilibrio dentro de los rangos establecidos para que haya paridad, (excepto en el tramo de mayores de 65 años que es bastante testimonial por el número de efectivos). Sin embargo, es muy representativo que en los dos tramos de menor edad (entre 20-29 y entre 30-39) la mayoría sean mujeres, en los grupos de mayor nivel profesional, mientras que en los cuatro tramos de mayor edad la mayoría son hombres, en los grupos profesionales G3 y G4, incrementándose progresivamente esa mayoría de hombres según se va elevando el rango de edad en el grupo G3. En el grupo G5, en los tres tramos de menor edad predominan los hombres y en los tres de mayor edad las mujeres.

Los datos más extremos se producen: a) por mayoría de mujeres, en el Grupo 0P —tramo mayor de 65 años (2,00 de IPRHM) aunque debido a que solo hay un efectivo— y en el Grupo 2 —tramo de 30 a 39 años (1,60 IPRHM)—; b) por mayoría de hombres, en el Grupo 3, tanto en el tramo de mayores de 65 años (0,37 IPRHM) como en el tramo de 60 a 65 años (0,52 IPRHM), así como en el caso del grupo 0P de entre 60 y 65 años (también con un solo efectivo).

Tabla de personal laboral por Tipo de Convenio, ordenado por Ámbitos/Ministerios

Convenios	Convenio Único			Otros convenios			Sin convenio			Total		
Ámbito Actualizado	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020
AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA				821	465	0,72	17	5	0,45	838	470	0,72
AGENCIAS ESTATALES (LEY 28/2006)	1.533	1.836	1,09	169	62	0,54	1.389	1.283	0,96	3.091	3.181	1,01
MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION	150	86	0,73				9	16	1,28	159	102	0,78
MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES, UNION EUROPEA Y COOPERACION	103	71	0,82				1.446	1.710	1,08	1.549	1.781	1,07
MINISTERIO DE CIENCIA, INNOVACION Y UNIVERSIDADES	473	650	1,16	84	92	1,05	415	302	0,84	972	1.044	1,04
MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTE	993	1.277	1,13				107	74	0,82	1.100	1.351	1,10
MINISTERIO DE DEFENSA	6.956	3.925	0,72				107	73	0,81	7.063	3.998	0,72
MINISTERIO DE ECONOMIA Y EMPRESA	899	1.365	1,21				5	7	1,17	904	1.372	1,21
MINISTERIO DE EDUCACION Y FORMACION PROFESIONAL	160	230	1,18				505	2.742	1,69	665	2.972	1,63
MINISTERIO DE FOMENTO	1.155	393	0,51	11		0,00	3	7	1,40	1.169	400	0,51
MINISTERIO DE HACIENDA	957	280	0,45	5	4	0,89	11	12	1,04	973	296	0,47
MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO	186	170	0,96				269	454	1,26	455	624	1,16
MINISTERIO DE JUSTICIA	60	48	0,89				12	20	1,25	72	68	0,97
MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES E IGUALDAD	153	141	0,96				19	29	1,21	172	170	0,99
MINISTERIO DE POLITICA TERRITORIAL Y FUNCION PUBLICA	617	398	0,78				15	12	0,89	632	410	0,79
MINISTERIO DE SANIDAD, CONSUMO Y BIENESTAR SOCIAL	456	1.609	1,56				31	39	1,11	487	1.648	1,54
MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL	1.434	1.516	1,03	56	6	0,19	125	197	1,22	1.615	1.719	1,03
MINISTERIO DEL INTERIOR	1.156	1.910	1,25				19	47	1,42	1.175	1.957	1,25
MINISTERIO PARA LA TRANSICION ECOLOGICA	2.548	468	0,31				6	15	1,43	2.554	483	0,32
<b>Total</b>	<b>19.989</b>	<b>16.373</b>	<b>0,90</b>	<b>1.146</b>	<b>629</b>	<b>0,71</b>	<b>4.510</b>	<b>7.044</b>	<b>1,22</b>	<b>25.645</b>	<b>24.046</b>	<b>0,97</b>



Con un rango (diferencia entre el menor y el mayor valor de IPRHM) de 1,31, el IPRHM fluctúa desde el 0,32 del Ministerio para la Transición Ecológica (con mayoría 5 veces superior de hombres sobre mujeres) hasta el 1,63 del Ministerio de Educación y Formación Profesional (con mayoría 4 veces superior de mujeres sobre hombres). Las Agencias Estatales cuentan con el valor más equilibrado (IPRHM = 1,01) debido a que sus efectivos se reparten casi igualmente.

Del total de 19 ámbitos, solamente ocho (algo menos de la mitad) están dentro del rango de equilibrio (IPRHM entre 0,8 y 1,20). De los once ámbitos fuera de dicho rango, siete lo son por mayoría de hombres y cuatro por mayoría de mujeres. De los ocho ámbitos que están dentro del rango de equilibrio, dos tienen mayoría de hombres y seis de mujeres).

**Tabla de personal laboral del Convenio Único, ordenado por Grupos y Ámbitos/ Ministerios**

Grupo	G0			G1			G2			G3			G4			G5			Total		
Ámbito Actualizado	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020
AGENCIAS ESTATALES (LEY 28/2006)				665	976	1,19	136	213	1,22	492	441	0,95	148	113	0,87	92	93	1,01	1.533	1.836	1,09
MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN				1	3	1,50	8	5	0,77	48	15	0,48	25	10	0,57	68	53	0,88	150	86	0,73
MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES, UNIÓN EUROPEA Y COOPERACIÓN				2	5	1,43	6	6	1,00	32	19	0,75	32	19	0,75	31	22	0,83	103	71	0,82
MINISTERIO DE CIENCIA, INNOVACIÓN Y UNIVERSIDADES				104	258	1,43	42	49	1,08	191	207	1,04	72	68	0,97	64	68	1,03	473	650	1,16
MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTE	54	80	1,19	110	150	1,15	40	112	1,47	404	282	0,82	270	533	1,33	115	120	1,02	993	1.277	1,13
MINISTERIO DE DEFENSA				179	308	1,26	147	249	1,26	4.285	1.038	0,39	1.394	967	0,82	951	1.363	1,18	6.956	3.925	0,72
MINISTERIO DE ECONOMÍA Y EMPRESA					3	2,00	12	7	0,74	789	1.278	1,24	25	17	0,81	73	60	0,90	899	1.365	1,21
MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL	1		0,00	4	7	1,27	6	17	1,48	38	22	0,73	41	93	1,39	70	91	1,13	160	230	1,18
MINISTERIO DE FOMENTO				24	22	0,96	16	26	1,24	635	126	0,33	262	92	0,52	218	127	0,74	1.155	393	0,51
MINISTERIO DE HACIENDA				9	2	0,36	12	34	1,48	53	37	0,82	707	99	0,25	176	108	0,76	957	280	0,45
MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO				6	9	1,20	5	6	1,09	80	51	0,78	43	42	0,99	52	62	1,09	186	170	0,96
MINISTERIO DE JUSTICIA				1		0,00	1		0,00	11	1	0,17	13	6	0,63	34	41	1,09	60	48	0,89
MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES E IGUALDAD				22	48	1,37	1	7	1,75	55	35	0,78	25	16	0,78	50	35	0,82	153	141	0,96
MINISTERIO DE POLÍTICA TERRITORIAL Y FUNCIÓN PÚBLICA				22	21	0,98	43	23	0,70	135	89	0,75	215	68	0,48	202	197	0,99	617	398	0,78
MINISTERIO DE SANIDAD, CONSUMO Y BIENESTAR SOCIAL				43	69	1,23	59	305	1,68	137	123	0,95	94	775	1,78	123	337	1,47	456	1.609	1,56
MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL				116	178	1,21	83	239	1,48	284	181	0,78	315	426	1,15	636	492	0,87	1.434	1.516	1,03
MINISTERIO DEL INTERIOR				19	49	1,44	154	613	1,60	295	200	0,81	362	522	1,18	326	526	1,23	1.156	1.910	1,25
MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA				11	22	1,33	35	35	1,00	1.410	140	0,18	717	137	0,32	375	134	0,53	2.548	468	0,31
Total	55	80	1,19	1.338	2.130	1,23	806	1.946	1,41	9.374	4.285	0,63	4.760	4.003	0,91	3.656	3.929	1,04	19.989	16.373	0,90

Con un rango (diferencia entre el menor y el mayor valor de IPRHM) de 0,94 la situación del IPRHM en cada ámbito es muy dispar pues fluctúa desde el 0,31 del Ministerio para la Transición Ecológica (con mayoría 5 veces superior de hombres sobre mujeres) hasta el 1,56 del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social (con mayoría 3 veces superior de mujeres sobre hombres). El Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social cuenta con el valor más equilibrado (1,03).

Del total de ámbitos solamente nueve (la mitad) están dentro del rango de equilibrio (IPRHM entre 0,8 y 1,20). De los nueve ámbitos fuera de dicho rango, seis lo son por mayoría de hombres y tres por mayoría de mujeres. De los nueve ámbitos dentro del rango de equilibrio, cuatro tienen mayoría de hombres y cinco de mujeres).

### Tabla de personal laboral del Convenio Único<sup>8</sup>, por grupos y ordenados por tramos de retribución (básicas, complementarias y antigüedad)<sup>9</sup>.

Grupo	G1			G2			G3			G4			G5			Total		
Tramos de retribución (básicas, complementarias y trienios)	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020
1.Hasta 15.000													111	77	0,82	111	77	0,82
2.De 15.001 a 20.000							292	131	0,62	3.425	2.873	0,91	3.038	3.522	1,07	6.755	6.526	0,98
3.De 20.001 a 25.000				25	106	1,62	8.097	3.376	0,59	1.218	877	0,84	405	186	0,63	9.745	4.545	0,64
4.De 25.001 a 30.000	45	84	1,30	452	1.090	1,41	409	89	0,36	18	28	1,22	1	1	1,00	925	1.292	1,17
5.De 30.001 a 35.000	350	667	1,31	133	457	1,55		1	2,00		4	2,00	2	1	0,67	485	1.130	1,40
6.Mayor de 35.000	70	90	1,13	1	4	1,60	6	7	1,08	2	11	1,69	2		0,00	81	112	1,16
<b>Total</b>	<b>465</b>	<b>841</b>	<b>1,29</b>	<b>611</b>	<b>1.657</b>	<b>1,46</b>	<b>8.804</b>	<b>3.604</b>	<b>0,58</b>	<b>4.663</b>	<b>3.793</b>	<b>0,90</b>	<b>3.559</b>	<b>3.787</b>	<b>1,03</b>	<b>18.102</b>	<b>13.682</b>	<b>0,86</b>

En esta vista de la tabla de datos solo se presenta la información correspondiente al personal laboral del Convenio Único, ya que los datos retributivos del personal de otros convenios y los de Sin Convenio no se disponen completos.

En este sentido se puede comprobar que, en el resumen total, de los 6 tramos retributivos considerados cuatro están dentro del rango de equilibrio (los tramos comprendidos en Hasta 15.000 €<sup>10</sup>, de 15.001-20.000 €, de 25.001-30.000 € y más de 35.000 €), mientras que dos tramos están fuera del rango de equilibrio —los comprendidos en los tramos de 20.001-25.000 € y de 30.001-35.000 €—. Los tres tramos de retribuciones más altos están ocupados mayoritariamente por mujeres. El tramo de 15.001-20.000 € es el más equilibrado.

### Gráfico de personal laboral del Convenio Único<sup>11</sup>, por Grupos Profesionales y retribución media (incluyendo retribuciones básicas, complementarias y antigüedad), con su IPRHM en relación con el rango de equilibrio

En este caso el tamaño de las burbujas es proporcional al número de efectivos de cada grupo y el valor del IPRHM se identifica mediante su posición respecto del rango de equilibrio.

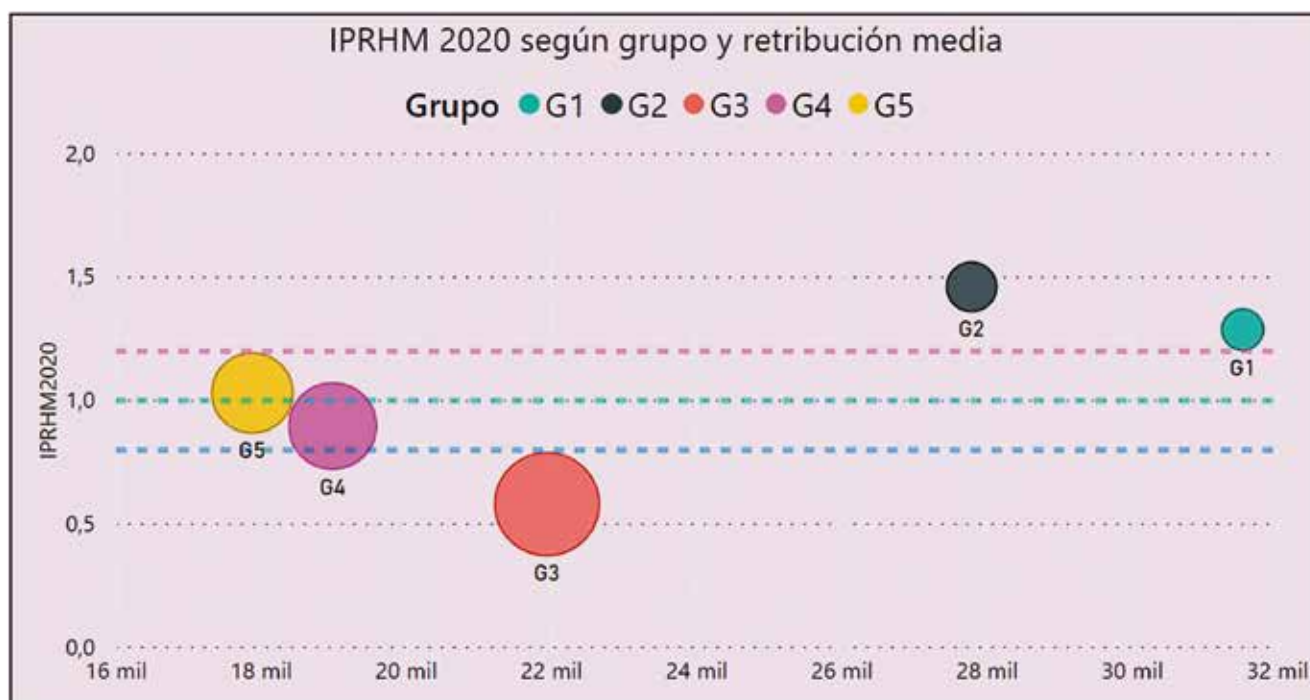
De la posición de cada burbuja por tramo de retribución media con relación al rango de equilibrio, se puede comprobar si ese grupo profesional está compuesto mayoritariamente de hombres o de mujeres o tiene una composición equilibrada. Se constata que solo los grupos 4 y 5 tienen una composición equilibrada, mientras que los grupos 1 y 2 tienen una composición mayoritaria de mujeres y el grupo 3 una composición mayoritaria de hombres.

<sup>8</sup> Solamente se tienen en cuenta los 31.784 efectivos que en el RCP tienen un **importe de salario anual igual al previsto para cada grupo por el Convenio Colectivo Único** de la AGE a 1 de enero de 2020.

<sup>9</sup> El menor importe de salario anual fijado por el Convenio a 1 de enero de 2019 son **14.538,30 €**.

<sup>10</sup> El menor importe de salario anual fijado por el Convenio a 1 de enero de 2020 son **14.538,30 €**.

<sup>11</sup> Solamente se tienen en cuenta los 33.106 efectivos que en el RCP tienen un **importe de salario anual igual al previsto para cada grupo por el Convenio Colectivo Único** de la AGE a 1 de enero de 2019.



#### E) PERSONAL LABORAL EN EXCEDENCIA Y CON JORNADA REDUCIDA, VINCULADAS A CUIDADOS FAMILIARES<sup>12</sup>

Al igual que para el personal funcionario, se aborda por separado el análisis específico del personal laboral con jornada reducida y en situación de excedencia, vinculadas ambas a cuidados familiares, a fin de determinar si existe o no equilibrio entre hombres y mujeres a la hora de solicitar este tipo de medidas orientadas a la satisfacción de necesidades y cuidados de hijos e hijas, familiares, o por agrupación familiar.

**Tabla de personal laboral en situación de excedencia por cuidado de hijos e hijas/familiares y agrupación familiar, con datos desglosados por Convenios**

Convenios Modo de situación	Convenio Único			Otros convenios			Sin convenio			Total		
	H2020	M2020	IPRHM2020	H2020	M2020	IPRHM2020	H2020	M2020	IPRHM2020	H2020	M2020	IPRHM2020
EXCEDENCIA PARA EL CUIDADO DE HIJOS	22	77	1,56	15	120	1,78	8	38	1,65	45	235	1,68
EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES	24	48	1,33	3	6	1,33	8	15	1,30	35	69	1,33
EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR AGRUPACION FAMILIAR	8	15	1,30		6	2,00	1	8	1,78	9	29	1,53
<b>Total</b>	<b>54</b>	<b>140</b>	<b>1,44</b>	<b>18</b>	<b>132</b>	<b>1,76</b>	<b>17</b>	<b>61</b>	<b>1,56</b>	<b>89</b>	<b>333</b>	<b>1,58</b>

Tanto en este cuadro del personal laboral en general, como en el cuadro siguiente del personal laboral del Convenio Único, se puede comprobar que son las mujeres en todos los casos las que mayoritariamente solicitan este tipo de excedencia, no observándose ninguna situación en la que puedan ni siquiera estar en el rango de equilibrio, siendo el IPRHM más cercano a dicho equilibrio el 1,30 correspondiente a la excedencia voluntaria por agrupación familiar en el ámbito de Convenio Único y a la excedencia por cuidado de familiares

<sup>12</sup> En este apartado se tomarán en cuenta todos los efectivos que en el RCP figuran acogidos a los tipos descritos, con independencia de los valores retributivos que tengan asignados.



en el ámbito de Sin Convenio y el más lejano el correspondiente a la excedencia voluntaria por agrupación familiar (2,00 de IPRHM) del ámbito de Otros Convenios.

El número de mujeres que solicita este tipo de excedencia en el total del personal laboral es casi 4 veces el número de hombres, cifra desproporcionada si además tenemos en cuenta que en su conjunto es mayor el número de hombres que el de mujeres.

**Tabla de personal laboral del Convenio Único, en situación de excedencia por cuidado de hijos e hijas/familiares y agrupación familiar, desglosada por Grupo<sup>13</sup>**

Grupo	00			G1			G2			G3			G4			G5			Total		
Modo de situación	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020
EXCEDENCIA PARA EL CUIDADO DE HIJOS	7	48	1,75	2	7	1,56	10	2,00	6	8	1,14	6	4	0,80	1	0,00	22	77	1,56		
EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES	3	15	1,67	3	4	1,14	4	2,00	11	9	0,90	3	11	1,57	4	5	1,11	24	48	1,33	
EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR AGRUPACIÓN FAMILIAR	4	6	1,20	2	2	2,00	1	2,00	2	2	1,00	1	2	1,33	1	2	1,33	8	15	1,30	
<b>Total</b>	<b>14</b>	<b>69</b>	<b>1,66</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>1,44</b>	<b>15</b>	<b>2,00</b>	<b>19</b>	<b>19</b>	<b>1,00</b>	<b>10</b>	<b>17</b>	<b>1,26</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>1,08</b>	<b>54</b>	<b>140</b>	<b>1,44</b>	

También en el ámbito concreto del Convenio Único es muy mayoritaria la proporción de mujeres que solicitan este tipo de excedencias sobre el número de hombres que la solicitan, siendo en total casi tres veces más.

Aunque en el desglose por grupos profesionales encontramos alguna excepción poco representativa al afectar a un solo efectivo, en los demás casos es totalmente mayoritaria la proporción de mujeres del Convenio Único que solicitan estas excedencias.

**Tabla de personal laboral con jornada reducida por situación familiar, desglosada por Convenios, ordenada por tipo de reducción de jornada**

Convenios	Convenio Único			Otros convenios			Sin convenio			Total		
Descripción Tipo Reduc. Jornada L	H2020	M2020	IPRHM2020	H2020	M2020	IPRHM2020	H2020	M2020	IPRHM2020	H2020	M2020	IPRHM2020
CUIDADO DIRECTO DE FAMILIAR	2	14	1,75	1	1	1,00		2	2,00	3	17	1,70
GUARDA LEGAL	20	75	1,58	4	1	0,40	2	7	1,56	26	83	1,52
POR CUIDADO DE MENOR AFECTADO POR CÁNCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE	3	18	1,71					2	2,00	3	20	1,74
POR GUARDA LEGAL O CUIDADO DIRECTO DE FAMILIAR	58	278	1,65	5	11	1,38	9	34	1,58	72	323	1,64
<b>Total</b>	<b>83</b>	<b>385</b>	<b>1,65</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>1,13</b>	<b>11</b>	<b>45</b>	<b>1,61</b>	<b>104</b>	<b>443</b>	<b>1,62</b>

En el caso de las reducciones de jornada vinculadas a cuidados familiares, nos encontramos con un patrón muy similar al de las excedencias. Tanto en la tabla anterior —para todos los tipos de Convenios— como para el siguiente cuadro —para el Convenio Único— nos encontramos con una proporción muy elevada de mujeres que solicitan estas jornadas reducidas motivadas por situaciones de cuidado familiar. En el ámbito de todos los Convenios la proporción es casi 4,5 veces superior en el caso de las mujeres y en ninguno de los apartados considerados, a nivel general, se cumple el rango de equilibrio.

<sup>13</sup> El grupo 00 aparece así tipificado en el Registro Central de Personal para este tipo de personal.

**Tabla de personal laboral del Convenio Único con jornada reducida por situación familiar, desglosada por tipo de reducción, ordenada por Grupo**

Grupo Descripción Tipo Reduc. Jornada L	G1			G2			G3			G4			G5			Total		
	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020
CUIDADO DIRECTO DE FAMILIAR	1		0,00		4	2,00		1	2,00		8	2,00	1	1	1,00	2	14	1,75
GUARDA LEGAL	1	11	1,83	5	14	1,47	11	29	1,45	2	17	1,79	1	4	1,60	20	75	1,58
POR CUIDADO DE MENOR AFECTADO POR CANCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE		2	2,00		4	2,00	3	3	1,00		4	2,00		5	2,00	3	18	1,71
POR GUARDA LEGAL O CUIDADO DIRECTO DE FAMILIAR	3	25	1,79	2	45	1,91	28	80	1,48	14	80	1,70	11	48	1,63	58	278	1,65
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>38</b>	<b>1,77</b>	<b>7</b>	<b>67</b>	<b>1,81</b>	<b>42</b>	<b>113</b>	<b>1,46</b>	<b>16</b>	<b>109</b>	<b>1,74</b>	<b>13</b>	<b>58</b>	<b>1,63</b>	<b>83</b>	<b>385</b>	<b>1,65</b>

En el caso de las reducciones de jornada vinculadas a cuidados familiares del Convenio Único, existe también una proporción muy elevada de mujeres, llegando a ser 4,65 veces superior al número de hombres. Solo se cumple el rango de equilibrio en dos de los tipos de reducción de jornada, aunque con unas cifras de efectivos muy poco representativas.

## F) PRINCIPALES VARIACIONES DE DATOS DE PERSONAL LABORAL DE LA AGE ENTRE 2018, 2019 Y 2020

Con la finalidad de no replicar las mismas tablas de datos analizadas con anterioridad correspondientes a 2018 y 2019, se van a analizar las tablas de datos más relevantes para determinar la evolución del IPRHM entre los años 2018, 2019 y 2020 y se hará especial hincapié en las variaciones de carácter sustancial.

### Comparativa IPRHM 2020/2019/2018 del total de personal laboral de la AGE por Convenios

Convenios	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2019	M2019	IPRHM 2019	H2018	M2018	IPRHM 2018	Var IPRHM 2020/2019	Var IPRHM 2019/2018
+ Convenio Único	19.989	16.373	0,90	20.722	16.735	0,89	21.983	17.821	0,90	0,01	0,00
+ Otros convenios	1.146	629	0,71	1.196	679	0,72	1.324	768	0,73	-0,02	-0,01
+ Sin convenio	4.510	7.044	1,22	4.427	6.993	1,22	4.351	6.948	1,23	-0,01	-0,01
<b>Total</b>	<b>25.645</b>	<b>24.046</b>	<b>0,97</b>	<b>26.345</b>	<b>24.407</b>	<b>0,96</b>	<b>27.658</b>	<b>25.537</b>	<b>0,96</b>	<b>0,01</b>	<b>0,00</b>

En la evolución total de personal laboral entre 2018 y 2020, el IPRHM se mantiene dentro del rango de equilibrio. Ha aumentado una centésima entre 2018 y 2020, debido a que se ha incrementado la presencia de mujeres, pero manteniendo el IPRHM muy cerca de la igualdad.

En el Convenio Único se mantiene el mismo IPRHM entre 2018 y 2020, aunque se produjo una variación de una centésima entre 2018 y 2019 y se mantiene dentro del rango de equilibrio.

En Otros Convenios se produce una variación de dos centésimas alejándose más del rango de equilibrio, por mayoría de hombres

En el colectivo de Sin Convenio el IPRHM baja una centésima, acercándose al rango de equilibrio, pero manteniéndose una mayoría de mujeres.

### Comparativa IPRHM 2020/2019/2018 del personal laboral incluido en el Convenio Único, ordenado por Grupo Profesional

Grupo	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2019	M2019	IPRHM 2019	H2018	M2018	IPRHM 2018	Var IPRHM 2020/2019	Var IPRHM 2019/2018
OP	55	80	1,19	54	79	1,19	54	83	1,21	0,00	-0,02
G1	1.338	2.130	1,23	1.296	2.046	1,22	1.592	2.408	1,20	0,00	0,02
G2	806	1.946	1,41	804	1.915	1,41	813	1.930	1,41	0,01	0,00
G3	9.374	4.285	0,63	9.946	4.419	0,62	10.676	4.726	0,61	0,01	0,00
G4	4.760	4.003	0,91	4.909	4.109	0,91	4.922	4.182	0,92	0,00	-0,01
G5	3.656	3.929	1,04	3.713	4.167	1,06	3.926	4.492	1,07	-0,02	-0,01
<b>Total</b>	<b>19.989</b>	<b>16.373</b>	<b>0,90</b>	<b>20.722</b>	<b>16.735</b>	<b>0,89</b>	<b>21.983</b>	<b>17.821</b>	<b>0,90</b>	<b>0,01</b>	<b>0,00</b>

En el ámbito general del Convenio Único, como se ha indicado anteriormente, no hay variaciones en el IPRHM entre 2018 y 2020, aunque se produjo una centésima de variación entre 2019 y 2020. Se han producido ligeros cambios cuando se analiza el dato por grupos profesionales. Así, comparando 2018 con 2020 se produce una disminución en el IPRHM en el Grupo G5 de tres centésimas, y un incremento de dos centésimas en el G3, que suponen ambos una tendencia al rango de equilibrio.

### Comparativa IPRHM 2020/2019/2018 del personal laboral de la AGE, ordenado por tramos de edad

Tramos edad	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2019	M2019	IPRHM 2019	H2018	M2018	IPRHM 2018	Var IPRHM 2020/2019	Var IPRHM 2019/2018
Entre 20 y 29	1.285	1.411	1,05	1.156	1.304	1,06	1.227	1.503	1,10	-0,01	-0,04
Entre 30 y 39	2.157	2.579	1,09	2.169	2.651	1,10	2.292	2.977	1,13	-0,01	-0,03
Entre 40 y 49	4.521	4.972	1,05	4.912	5.249	1,03	5.530	5.695	1,01	0,01	0,02
Entre 50 y 59	11.119	9.767	0,94	11.858	10.250	0,93	12.441	10.746	0,93	0,01	0,00
Entre 60 y 65	6.278	5.089	0,90	6.001	4.747	0,88	5.951	4.404	0,85	0,01	0,03
Mayor de 65	285	228	0,89	249	206	0,91	217	212	0,99	-0,02	-0,08
<b>Total</b>	<b>25.645</b>	<b>24.046</b>	<b>0,97</b>	<b>26.345</b>	<b>24.407</b>	<b>0,96</b>	<b>27.658</b>	<b>25.537</b>	<b>0,96</b>	<b>0,01</b>	<b>0,00</b>

No hay variaciones a nivel global del 2018 al 2019 y una variación positiva de una centésima del 2019 al 2020. Analizando los tramos de edad de este período se observa, en cuatro de ellos, una tendencia al rango de equilibrio: Son los tramos de edad de entre 20-29 y entre 30-39 disminuyendo el IPRHM, y los tramos de entre 50-59 y entre 60-65, aumentando el IPRHM. Finalmente, en el tramo de mayores de 65 años se produce una disminución del IPRHM, incrementándose el desequilibrio por mayor número de hombres.



## Comparativa IPRHM 2020/2019/2018 del personal laboral incluido en el Convenio Único, ordenado por tramos retributivos<sup>14</sup>

Convenios	Convenio Único										
Tramos de retribución (básicas, complementarias y trienios)	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2019	M2019	IPRHM 2019	H2018	M2018	IPRHM 2018	Var IPRHM 2020/2019	Var IPRHM 2019/2018
1.Hasta 15.000	111	77	0,82	101	74	0,85	217	198	0,95	-0,03	-0,11
2.De 15.001 a 20.000	6.755	6.526	0,98	7.832	7.320	0,97	8.509	8.308	0,99	0,02	-0,02
3.De 20.001 a 25.000	9.745	4.545	0,64	9.600	4.383	0,63	9.942	4.074	0,58	0,01	0,05
4.De 25.001 a 30.000	925	1.292	1,17	843	1.450	1,26	916	1.847	1,34	-0,10	-0,07
5.De 30.001 a 35.000	485	1.130	1,40	472	921	1,32	271	431	1,23	0,08	0,09
6.Mayor de 35.000	81	112	1,16	43	67	1,22	20	40	1,33	-0,06	-0,12
Total	18.102	13.682	0,86	18.891	14.215	0,86	19.875	14.898	0,86	0,00	0,00

En la misma línea de las comparativas anteriores, solo se aprecian variaciones cuando se analizan en detalle los diferentes tramos retributivos de este personal. Comparando 2020 respecto 2018, se observan variaciones en los 6 tramos considerados. El tramo más equilibrado y que ha sufrido menos variación (minoración de una centésima) es el segundo (de 15.001-20.000 €). En el primer tramo (hasta 15.000 €), se ha incrementado la presencia de hombres, aunque dentro del rango de equilibrio. Los tres tramos con mayor retribución es donde predominan las mujeres sobre los hombres y donde se ha producido más variación. Así, si bien en ambos ejercicios el predominio es de mayoría de mujeres, en el tramo cuarto y sexto se ha pasado a una situación equilibrada, mientras que en el quinto tramo (de 30.001 a 35.000 €) se ha incrementado el desequilibrio en 17 centésimas por mayoría de mujeres.

<sup>14</sup> Solamente se tienen en cuenta los 31.784 efectivos que en el RCP tienen un **importe de salario anual igual al previsto para cada grupo por el Convenio Colectivo** a 1 de enero de 2020 y a 1 de enero de 2019.



# VI

## RECURSOS- RESULTADOS



---

## VI.1 INTRODUCCIÓN



Una vez analizada, en los capítulos anteriores de este informe, la situación de la igualdad de género existente en la sociedad española y en la Administración General de Estado, el presente capítulo va a estudiar el impacto que las actuaciones financiadas con cargo al Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 tendrán en la igualdad entre mujeres y hombres. Por tanto, la identificación de cómo contribuyen los presupuestos públicos de cada sección presupuestaria a la igualdad va a ser el eje fundamental de este apartado.

Para ello, se ha diseñado una nueva metodología que va a permitir ponderar el impacto de los programas presupuestarios en la igualdad de género. Esta metodología está sujeta a un proceso de evolución, gracias al cual en los próximos años se proyecta ampliar el ámbito objetivo y subjetivo de aplicación, así como progresar en una valoración más exhaustiva del impacto y en la evaluación de la eficacia de las actuaciones. La evolución prevista de esta metodología irá paralela a su aplicación en futuros proyectos de ley e implica no sólo el estudio de la pertinencia de género de los programas presupuestarios sino la transformación de los mismos desde el punto de vista de la igualdad.

Los informes de ejercicios anteriores han supuesto un aprendizaje conceptual y una concienciación respecto a la importancia de incluir la igualdad de género como un criterio configurador de las propuestas de presupuestos de los diferentes departamentos ministeriales.

Con esta nueva perspectiva de elaboración, se pretende establecer la categorización de los programas presupuestarios desde la perspectiva de género, a partir de la configuración de los parámetros que van a definir, de ahora en adelante, la relación entre los presupuestos y el género.

Con la información aportada por las secciones presupuestarias con motivo de la elaboración del proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2021, se dispone de una primera aproximación a partir del cual se podrán realizar las comparaciones que determinarán los avances en el ámbito de la igualdad de género en los Presupuestos Generales del Estado.

Como elementos configuradores que ya se prevén incluir en el proyecto de ley de los Presupuestos Generales del Estado para 2021 y que tendrán aplicación en futuros informes, se pueden destacar la inclusión de propuestas para constituir la Comisión Interministerial de Presupuestación con perspectiva de Género, la obligación legal de aprobar una metodología por parte de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos para la realización del referido informe, o la inclusión del informe de impacto de género en el artículo 37 de la Ley General Presupuestaria como parte de la información que debe acompañar al proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado.

La metodología utilizada, en cuya definición se han tenido en cuenta los modelos internacionales y nacionales así como las recomendaciones de la OCDE y del FMI, clasifican los programas según su pertinencia de género, es decir, si son susceptibles de ser tratados desde un enfoque de género.

Este análisis va a permitir determinar si la variable «género» es relevante o significativa en cada programa presupuestario y si, por tanto, habría que aplicar la perspectiva de género a estos programas, ya que la inclusión o la ausencia de esta visión conlleva efectos dife-

rentes en la situación de igualdad entre mujeres y hombres. Es decir, se intenta poner de manifiesto cuándo aplicar el enfoque de género a un programa porque en el mismo participan o son destinatarios mujeres y hombres, y su ejecución afectará de manera distinta a los mismos.

Por tanto, lo primero que se analiza es si los programas presupuestarios tienen incidencia sobre las personas, y si es así, son analizados de acuerdo a su:

- Poder transformador. Viene determinado en función de las competencias que se tengan para actuar en favor de la igualdad entre hombres y mujeres, y en función de la mayor o menor relevancia de las actuaciones que se desarrollan en pro de la igualdad de género.
- Capacidad de impacto. Se pondera de acuerdo al número de personas que se ven afectadas por las actuaciones del programa.
- Relevancia funcional. Se analiza si el ámbito en el que participa el programa permite actuar como «palanca de cambio» en igualdad de género.

Asimismo, y con efectos informativos para este ejercicio presupuestario, se observa si el programa tiene efectos en la gestión del personal de los centros de trabajo de la Administración General del Estado, con el fin de valorar su capacidad de impacto y la posible extrapolación de sus medidas a otros sectores.

Como resultado de la ponderación de estos criterios, los programas se clasifican en cuatro categorías, con la finalidad de conocer si los programas son neutros o tienen consecuencias desiguales en hombres y mujeres:

- Alta pertinencia de género.
- Pertinencia media de género.
- Baja pertinencia de género.
- Sin pertinencia de género.

Esta categorización persigue saber el grado de pertinencia de los programas y en qué medida podrán contribuir a la igualdad. Esta metodología está explicada en el apartado III.3 del presente Informe.

## A) ÁMBITO SUBJETIVO

El presente capítulo del Informe de Impacto de Género que acompaña al Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2021 incluye la información referente a los presupuestos de las siguientes entidades:

- Estado.
- Organismos autónomos.
- Entidades integrantes del Sistema de Seguridad Social.
- Resto de entidades del sector público estatal a las que resulte de aplicación el régimen de especificaciones y de modificaciones regulado en la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria o cuya normativa específica confiera a su presupuesto carácter limitativo.

Los presupuestos de estas entidades, que se enmarcan dentro del presupuesto limitativo, se agregan para formar los Presupuestos Generales del Estado consolidados, a través de la adición de cada uno de los presupuestos de estas entidades, una vez eliminadas las transferencias internas que se realizan entre ellos.

En este sentido, además de los departamentos ministeriales, en el ámbito presupuestario existen las denominadas secciones presupuestarias no orgánicas, que son aquellas a las que se les asigna un conjunto de créditos que atienden a determinadas obligaciones del Estado y que no resultan divisibles entre los diferentes departamentos ministeriales. Cada una de es-

tas secciones no orgánicas es gestionada por un determinado departamento que es el competente para analizar también los programas presupuestarios que componen estas secciones para la elaboración del Informe de impacto de género.

Por otro lado, este estudio también incluye a varios de los órganos constitucionales que tienen sección presupuestaria propia (Tribunal de Cuentas, Tribunal Constitucional, Consejo de Estado y Consejo General del Poder Judicial), lo que ha permitido ampliar el ámbito de análisis respecto a informes anteriores.

Respecto a las entidades del sector público empresarial, fundacional y otras entidades del sector público estatal que han realizado importantes esfuerzos para analizar en términos de impacto de género las actividades que desarrollan, se prevé que la información sobre dicho impacto se incorpore en posteriores informes.

## B) ÁMBITO OBJETIVO

Este capítulo se centra en el análisis de las actividades incluidas dentro del presupuesto consolidado, el cual se clasifica de acuerdo a una triple perspectiva recogida en la Ley General Presupuestaria:

- Clasificación por programas: de acuerdo a las finalidades u objetivos que se pretenden conseguir, obedece a la cuestión ¿en qué se gasta?
- Clasificación orgánica: según la organización del sector público estatal, es decir, ¿quién gasta?
- Clasificación económica: considerando la naturaleza económica de los gastos, esto es, ¿cómo se gasta?

La primera de las clasificaciones mencionadas, por programas, sirve como hilo conductor en la elaboración del capítulo, ya que permite identificar la finalidad a la que se destinan los recursos públicos, puesto que cada programa presupuestario determina el gasto que es preciso realizar para el desarrollo de cada actividad pública.

Esta clasificación permite diferenciar dos tipos de programas, finalistas e instrumentales, diferenciación fundamental para el análisis de los mismos desde cualquier perspectiva, y por tanto también desde la perspectiva de género, ya que los programas finalistas son aquellos a los que se pueden asignar objetivos cuantificables e indicadores de ejecución mensurables, y son más sencillos de categorizar. Por el contrario, los instrumentales y de gestión, tienen como finalidad la administración de recursos para la ejecución de actividades generales de ordenación, regulación y planificación; la realización de una actividad para la que no se pueden establecer objetivos cuantificables; o bien el apoyo a un programa finalista.

En ambos casos, los programas de gasto se estructuran siguiendo un esquema de árbol. Así, los programas de gasto se agrupan formando grupos de programa y estos a su vez se estructuran en políticas de gasto. Las políticas de gasto se integran en cinco áreas de gasto:

- Área de gasto 1. «Servicios públicos básicos».
- Área de gasto 2. «Actuaciones de protección y promoción social».
- Área de gasto 3. «Producción de bienes públicos de carácter preferente».
- Área de gasto 4. «Actuaciones de carácter económico».
- Área de gasto 9. «Actuaciones de carácter general».

Esta estructura permite hacer un análisis agregado o desagregado de los datos.

Por tanto, la unidad básica de análisis es el «programa presupuestario» ya que, desde un punto de vista presupuestario, es un concepto entendible y al que se le pueden asignar características, como las que se pretenden analizar en este informe y que se definen en la metodología (Sensibilidad al género, relevancia de género...).

Para llevar a cabo este capítulo, todas las secciones presupuestarias valoraron la totalidad de sus programas presupuestarios, analizando su pertinencia en términos de igualdad de género.

Dado que con este informe se pretende realizar una valoración sobre el impacto que las actuaciones financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado tienen en la disminución de las desigualdades existentes entre mujeres y hombres, la valoración individualizada que cada sección presupuestaria ha realizado de la totalidad de sus programas presupuestarios, permite ponderar la distribución de los recursos públicos de acuerdo a su contribución en la igualdad de género.

Este ámbito viene condicionado por la delimitación del ámbito subjetivo, ya que en el informe sólo se analizan los programas, ya sean instrumentales o finalistas, de los órganos definidos en el apartado anterior.



## VI.2

# ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LOS CRÉDITOS RECOGIDOS EN EL PROYECTO DE LEY DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA 2021

En este apartado del informe se lleva a cabo un análisis conjunto de la información aportada por los departamentos ministeriales y los órganos constitucionales, que nos permite obtener una aproximación inicial de la pertinencia de género del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado del ejercicio 2021.

Se han catalogado en términos de pertinencia de género 234 programas, casi un 80% de todos los programas que integran el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2021. El listado de los programas analizados que recoge el importe de cada uno de ellos y la sección que los gestiona, se incluye al final de este apartado.

Con el objetivo de tener una visión general del proyecto de Ley desde la perspectiva de género, se lleva a cabo este primer análisis de carácter agregado, que muestra los porcentajes de programas que han sido catalogados con pertinencia alta, media, baja o sin pertinencia de género.

Cuadro de porcentaje de programas catalogados de acuerdo a la pertinencia de género



En primer lugar, habría que poner en valor que el porcentaje más elevado se refiere a los programas con pertinencia media de género (38%). Y en sentido opuesto, el menor porcentaje (15%), como cabía esperar, se refiere a los programas sin pertinencia de género. Esto es así dado que, aunque muchos de los programas presupuestarios de la Administración General de Estado son de carácter instrumental o de gestión, sus actuaciones van dirigidos a personas y les afectan, aunque sea, de modo indirecto.

Destaca también el alto porcentaje de programas con pertinencia alta de género, casi un quinto de todos los programas, que es una consecuencia de la consideración dada a la igualdad de género en la Administración General de Estado en los últimos años, en la que como

se puede comprobar en la parte explicativa de los programas, se le ha venido dando una importancia creciente a la incorporación de criterios de definición de los programas o al desarrollo de actuaciones y medidas que fomenten la igualdad de género o eliminen posibles desigualdades. También es de destacar el gran esfuerzo que han realizado los Departamentos ministeriales y los órganos constitucionales al establecer objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad que contribuyan a poder identificar los desequilibrios existentes como paso previo a la eliminación de los mismos.

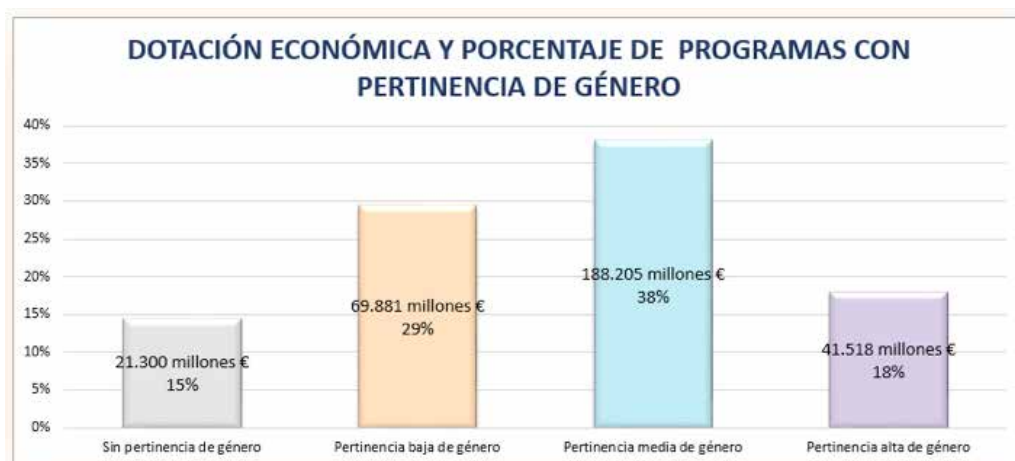
Esta información que se deduce del cuadro permite concluir que es, por tanto, este primer informe, un punto de partida muy apropiado para iniciar una nueva transformación de las actuaciones de la Administración General del Estado en la erradicación de forma definitiva, de cualquier rastro de desigualdad que pudieran tener las actuaciones de la misma.

Un segundo análisis se lleva a cabo teniendo en cuenta los importes de los programas presupuestarios analizados. Si el análisis se lleva a cabo en términos monetarios, la adición de los importes de los programas con pertinencia de género alta, media o baja, suponen 299.604 millones de euros, un 85% del total de importe analizado.

En este caso, los porcentajes de categorización del gasto se obtienen como suma de los importes de los programas que pertenecen a cada categoría.

En el cuadro adjunto se puede ver el detalle monetario y porcentual que suponen los programas en las diferentes categorías de catalogación, excluido el capítulo 9.

Cuadro de importes y porcentajes de los programas presupuestarios analizados



Únicamente un 15% del importe analizado se ha considerado que no tendría impacto en las políticas de igualdad de género, mientras que el resto, de manera directa o indirecta, está contribuyendo a identificar y combatir las desigualdades existentes.

La movilización de una cantidad de recursos tan significativa en favor de la lucha contra las desigualdades, permite concebir esperanzas de que, en un futuro próximo, se reduzcan de manera relevante las diferencias existentes entre mujeres y hombres gracias al impulso de las instituciones públicas, que han decidido apostar por la lucha contra las desigualdades desde todas las Áreas de gasto en que los mismos se identifican.

Haciendo un análisis más concreto desde diferentes puntos de vista, obtenemos una visión del proyecto de Ley en términos de pertinencia de género más coherente y detallado:

## A) ANÁLISIS PRESUPUESTARIO

A partir del cuadro anterior y de acuerdo a las dotaciones presupuestarias de los programas analizados, en el Proyecto de Presupuestos Generales del Estado del 2021, los créditos correspondientes a los Programas con Alta pertinencia de género suponen un 18% del total

del Presupuesto, es decir, 41.518 millones de euros, mientras los programas con Pertinencia Media al género representan el 38% del volumen total, que supone 188.205 millones de euros. Por su parte, los programas presupuestarios con pertinencia baja al género constituyen el 29%, es decir, 69.881 millones de euros.

Con las cifras totales del presupuesto, se obtiene un cuadro complementario al anterior, que nos muestra la pertinencia de las Áreas de gasto del proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2021:

Cuadro de categorización de las áreas del presupuesto

Área de gasto	Número de programas	Pertinencia alta	Pertinencia media	Pertinencia baja	Sin pertinencia de género	Importe total
1. Servicios públicos básicos	31	3.072	457	11.917	7.056	<b>22.502</b>
2. Actuaciones de protección y promoción social	40	35.181	26.601	160.471	101	<b>222.354</b>
3. Producción de bienes públicos de carácter preferente	42	1.429	428	4.991	1.561	<b>8.409</b>
4. Actuaciones de carácter económico	81	1.809	7.864	9.945	12.255	<b>31.873</b>
9. Actuaciones de carácter general	40	27	34.532	882	326	<b>35.767</b>
<b>Total</b>	<b>234</b>	<b>41.518</b>	<b>69.882</b>	<b>188.206</b>	<b>21.299</b>	<b>320.905</b>

Importes en millones de euros.

Si bien en el mismo se obtienen los resultados esperados en el «Área 2. Actuaciones de protección y promoción social», en el que la práctica totalidad del importe se ha catalogado con pertinencia de género, destaca positivamente, que en el «Área 9. Actuaciones de carácter general» haya ocurrido lo mismo, ya que el 99% del importe ha sido catalogado con pertinencia de género.

Se puede entender, por tanto, que estas cifras constituyen el punto de partida a partir del cual se constatarán los avances realizados en los Presupuestos Generales del Estado en el campo de la igualdad de género, elemento fundamental para asegurar que mujeres y hombres puedan contribuir a la mejora de la economía y la sociedad en general.

## B) SECCIONES PRESUPUESTARIAS

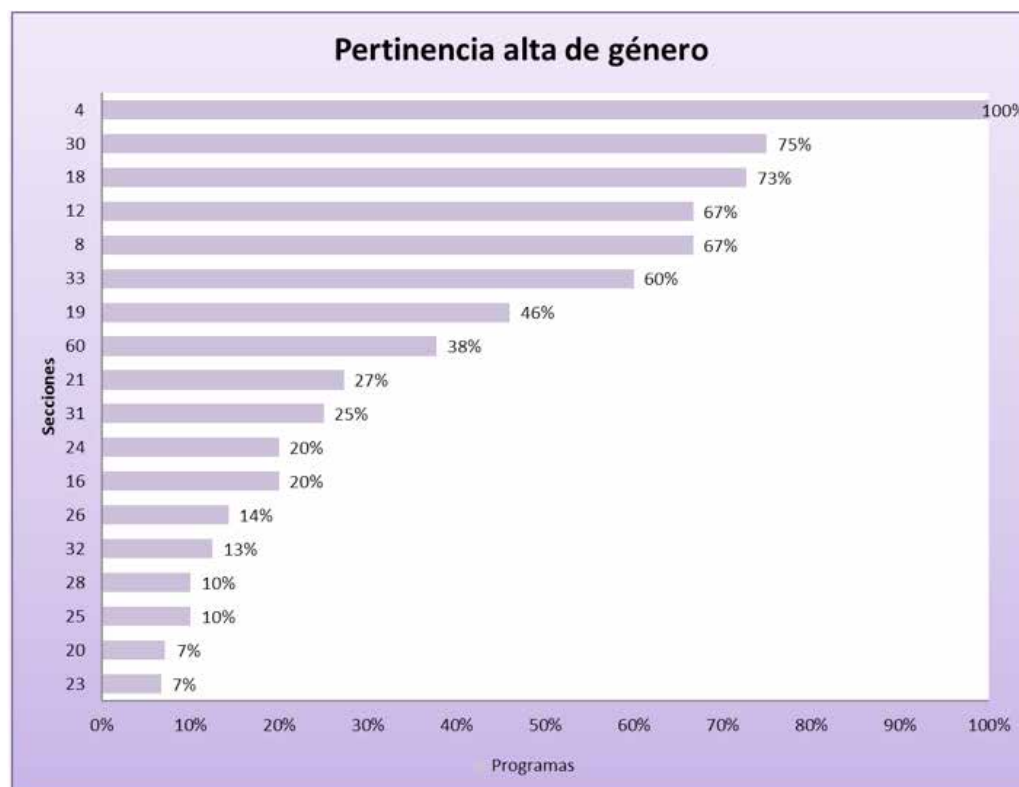
En este apartado se muestra la catalogación en términos de pertinencia de género que han hecho los Departamentos Ministeriales y los Órganos Constitucionales de los programas en los que participan, mostrando el porcentaje de programas que tienen pertinencia alta, media o baja.

Forman parte de este informe programas gestionados por 29 de las 38 secciones que componen el presupuesto limitativo del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2021. Por tanto, se aporta información de más del 75% de las secciones presupuestarias.

La información no analizada se refiere fundamentalmente, a secciones presupuestarias que incluyen dotaciones financieras que financian transferencias a otras Administraciones, ya sean Comunidades Autónomas, Corporaciones Locales o a la Unión Europea. Por tanto, serán dichas instituciones las que, en el ámbito de los informes de igualdad de sus proyectos de ley de sus presupuestos, categorizarán dichas aportaciones en términos de pertinencia de género.

En los cuadros siguientes se incluye el análisis porcentual de programas, en términos de la tipología de pertinencia de género, de cada sección presupuestaria. Lógicamente, en este y en el resto de los análisis del informe, no se tienen en cuenta los programas presupuestarios sin pertinencia de género ya que, al haberse catalogado sin pertinencia, las entidades que los gestionan no han aportado información sobre los mismos.

#### Pertinencia alta de género



De entre los datos del porcentaje de programas que han sido catalogados con pertinencia alta de género, destaca el Ministerio de Igualdad (Sección 30), en la que de los cuatro programas que gestiona, tres de ellos tienen pertinencia alta de género. En este Ministerio, se ha de poner en valor el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, el cual tiene como funciones promover y fomentar la igualdad de ambos sexos, facilitando las condiciones para la participación efectiva de las mujeres en la vida política, cultural, económica y social, así como la de impulsar políticas activas para el empleo y el autoempleo de las mujeres y la de fomentar y desarrollar la aplicación transversal del principio de igualdad de trato y no discriminación en las políticas públicas (*mainstreaming*) con el fin de conseguir la igualdad plena entre mujeres y hombres. Asimismo, entre las actuaciones transversales de este Ministerio cabe destacar: la elaboración y el seguimiento del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, Observatorio de Imagen de las Mujeres, la Red de políticas de igualdad en los fondos comunitarios y Programas y convenios en colaboración con otras Administraciones.

Dentro del mismo Ministerio, la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género es el órgano directivo al que le corresponde proponer la política del Gobierno contra las distintas formas de violencia contra las mujeres por razón de género a través de la coordinación, el impulso y el asesoramiento de todas las medidas que se lleven a cabo en la materia, en colaboración con las demás Administraciones Públicas y entidades con competencias en la materia.

Esta lucha contra la violencia de género también requiere de actuaciones preventivas que conciencien al conjunto de la ciudadanía sobre la importancia de la eliminación de

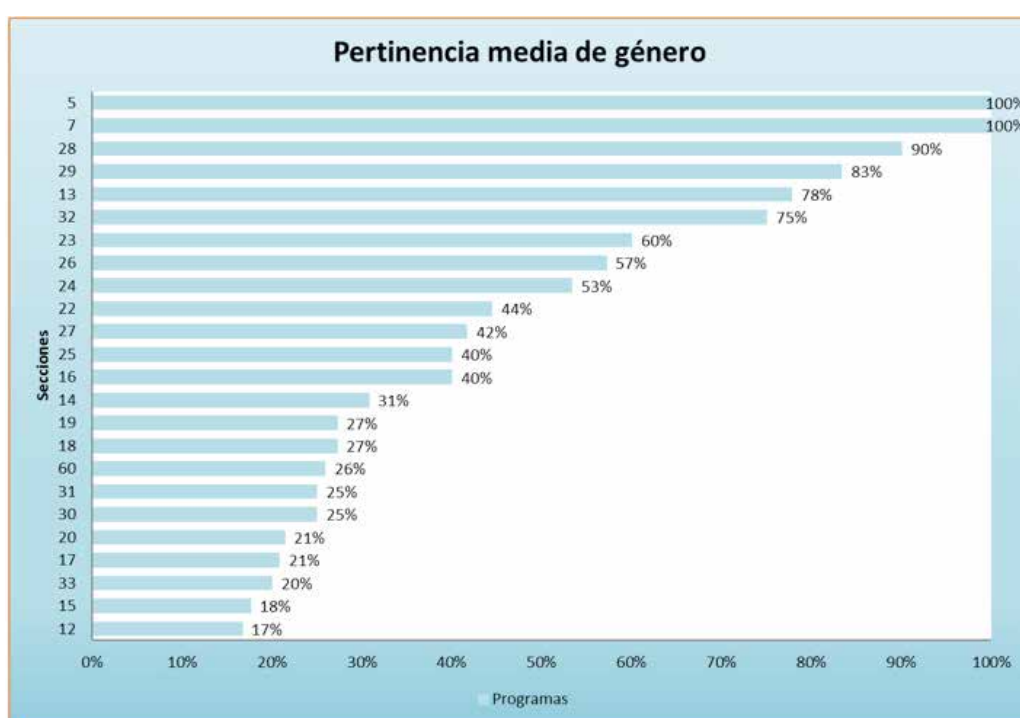
esta lacra social. El programa «232C Actuaciones para la prevención integral de la violencia de género», desarrollado por el Ministerio de Igualdad y considerado como un programa con pertinencia de género alta, impulsa la sensibilización de la sociedad para prevenir la violencia contra las mujeres por razón de género. Igualmente, este programa busca la mejora de la respuesta institucional, coordinación y trabajo en red en la prestación de los servicios públicos para víctimas de violencia de género con el fin de garantizar a las mujeres el efectivo ejercicio de sus derechos.

Por otro lado, también hay que recalcar el esfuerzo realizado en este ámbito por el Ministerio de Educación y Formación profesional (Sección 18), que, de once programas presupuestarios, un 73% (8 programas) han sido catalogados con pertinencia alta de género. Sobresale en este ámbito dentro de las actuaciones de este Ministerio el enfoque dado a la ley de educación, que establece la igualdad de oportunidades, la lucha contra todo tipo de discriminación y la coeducación como pilares fundamentales de desarrollo de una educación inclusiva. Dicha ley establece que el sistema educativo incluya la coeducación como eje vertebral y que se impulsen actividades enmarcadas dentro de los planes de convivencia y de coeducación que fortalecen una educación en igualdad.

El Tribunal Constitucional (Sección 4) por su parte, gestiona un único programa presupuestario que ha sido catalogado con pertinencia alta de género. Hay que mencionar importante papel que tiene este Tribunal al ser el encargado de velar por el cumplimiento del artículo 14 de nuestra Constitución que recoge el derecho a no ser discriminado por razón de sexo.

Por último, el Consejo General del Poder Judicial (Sección 8) que gestiona 3 programas presupuestarios dos de los cuales se han catalogado con pertinencia alta de género. Entre las actuaciones que se van a llevar a cabo en este ámbito, destacan la elaboración de estudios sobre respuesta judicial en materias relacionadas con la aplicación del principio de igualdad, así como la elaboración de estudios, guías de recomendaciones y buenas prácticas para mejorar la respuesta judicial frente a la violencia de género y la protección de las víctimas. El objetivo específico definido en el programa 1110 Selección y Formación de Jueces, es que la Judicatura tenga una adecuada formación en la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en todas las áreas del derecho, el enjuiciamiento con perspectiva de género o la lucha contra toda clase de violencia de género.

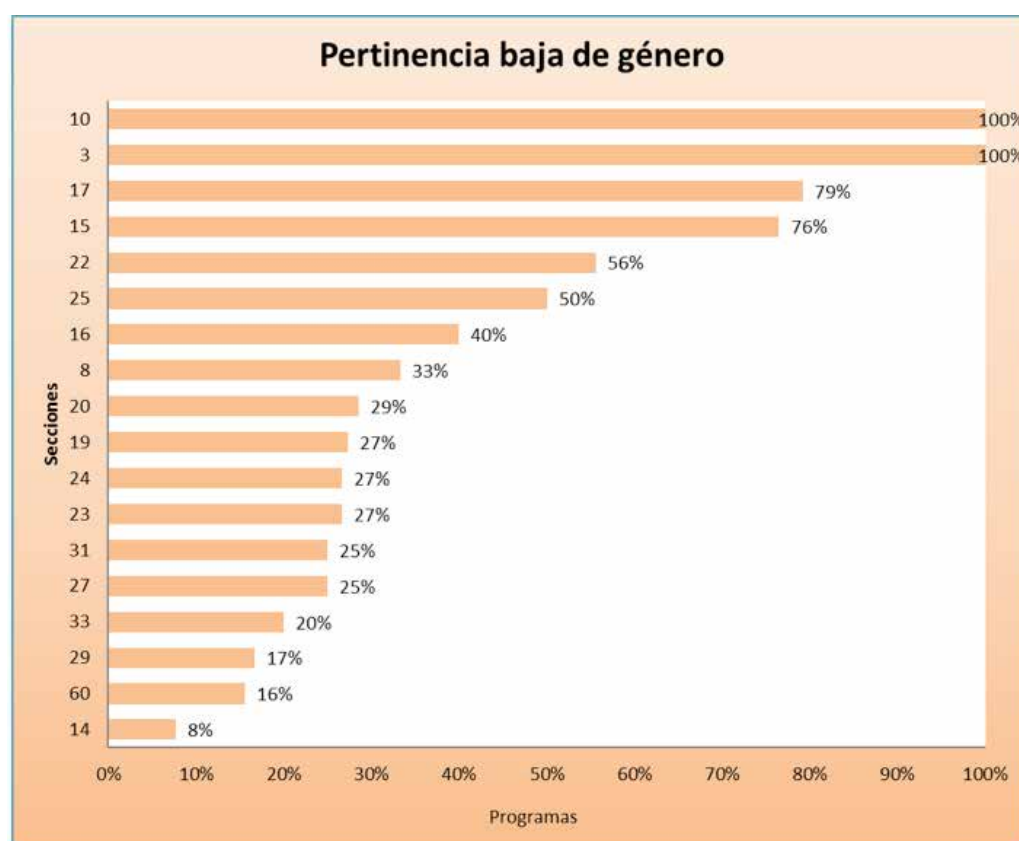
Pertinencia media de género



Respecto a los programas que han sido catalogados con pertinencia de género media, el Ministerio de Ciencia e Innovación (Sección 28), gestiona 10 programas habiéndose catalogado 9 con pertinencia de género media y uno con pertinencia alta. Son reseñables en este Ministerio, las actuaciones orientadas a la promoción del acceso y progresión de las mujeres en las carreras científicas y académicas, a través de la eliminación de obstáculos normativos y prácticos, la supresión de los roles de género tradicionales, y el acceso a cargos de responsabilidad y puestos directivos en universidades y Organismos Públicos de Investigación. Asimismo, se ha plasmado como principio configurador de la política de I+D+I, la dimensión de género en el diseño y realización de las investigaciones y proyectos y en las convocatorias de ayudas a la financiación.

Por otro lado, el Ministerio de Justicia (Sección 13), gestiona 9 programas presupuestarios y siete han sido catalogados con pertinencia media de género. La justicia ejerce un papel clave en la erradicación de la desigualdad por razón de género. En este sentido, resultan especialmente relevantes las medidas efectuadas en el marco del programa atribuido a los Tribunales de Justicia y el Ministerio Fiscal. Este Ministerio prevé potenciar el funcionamiento de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer, así como adoptar medidas tendentes a garantizar un turno de oficio especializado 24 horas. También tiene previsto mantener las veintiséis Oficinas de Asistencia a las Víctimas, incrementar las Unidades de Valoración Integral y reestructurar su organización. Del mismo modo, se trabaja por la consolidación y fomento de la participación del Ministerio Fiscal a través de las Fiscalías Especializadas con el objetivo de proporcionar la mejor atención a las mujeres que sean objeto de este tipo de violencia.

Pertinencia baja de género



Es destacable que el Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana (Sección 17) haya catalogado con pertinencia de género a los veinticuatro programas en los que participa, veintiuno con pertinencia baja (79%) y 3 con pertinencia media (21%). Resaltar en este Ministerio la incidencia en el Plan Estatal de Vivienda 2018-2021, que incorpora un tratamiento preferente a las unidades monoparentales con cargas familiares, formadas mayoritaria-

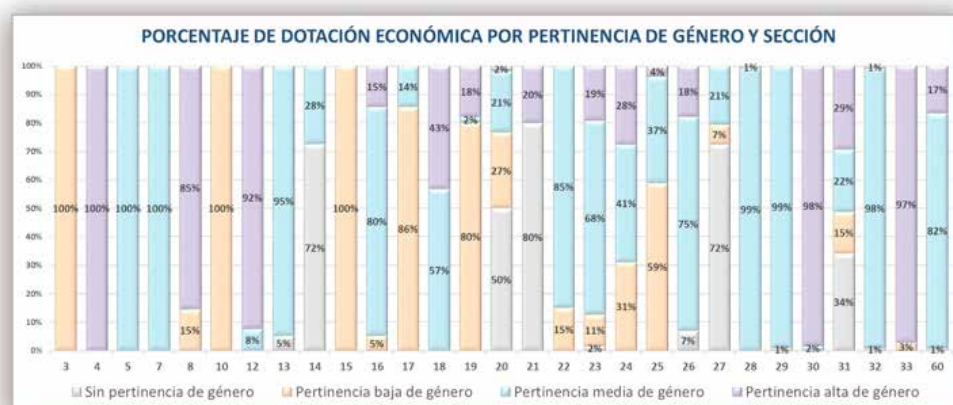


mente por mujeres, y a las víctimas de la violencia de género. Asimismo, se puede destacar que la Estrategia de Movilidad Segura, Sostenible y Conectada tiene como uno de sus objetivos el incentivar y apoyar la presencia de la mujer en las distintas profesiones vinculadas al transporte.

Asimismo, el Ministerio de Hacienda (Sección 15) de los 17 programas en los que participa, la práctica totalidad (16) se han catalogado con pertinencia de género, 13 de ellos con pertinencia baja de género, y 3 con pertinencia media. Es reseñable que en un Ministerio que lleva a cabo funciones eminentemente de carácter instrumental, transversal y de gestión, se hayan catalogado tantos programas con pertinencia. En parte, la razón de esta caracterización tiene su origen en que la práctica totalidad de los órganos que forman parte del mismo, han definido líneas de actuación con impacto en la igualdad de género. Así, el Instituto de Estudios Fiscales desarrolla una línea de investigación dirigida a conocer la desigualdad en el ámbito económico entre hombres y mujeres y su Plan de formación incluye programas de formación específica en igualdad de género. Por su parte la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos persigue, como objetivo, presupuestar con enfoque de género, mediante la elaboración de este Informe de Impacto de Género que acompaña al proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado. La Intervención General de la Administración del Estado (IGAE) contribuye a la igualdad de género mediante la inclusión de condiciones especiales de ejecución en todos aquellos contratos que firma y la AEAT desarrolla acciones dirigidas a su personal en materia de sensibilización, información y formación sobre igualdad e incorpora la aplicación de medidas que favorecen la conciliación y la corresponsabilidad.

El análisis también se puede hacer desde la perspectiva de los importes que gestiona cada Sección. En el siguiente cuadro se analiza para cada sección, la pertinencia en términos porcentuales del importe que gestiona como suma de los proyectos en los que participa:

Cuadro de secciones con porcentaje en función de los importes categorizados por pertinencia



Este cuadro permite ver en un solo vistazo, que la mayoría de los importes de todas las secciones han sido categorizados con pertinencia de género. En el mismo, aquellas Secciones que participan en un solo programa, aparecen con una catalogación del 100% en términos de una sola categoría de pertinencia.

### C) ANÁLISIS DE RELEVANCIA DE GÉNERO

En este apartado se analizan los resultados obtenidos de manera agregada de cada pregunta que formó parte del cuestionario al que respondieron los departamentos ministeriales y los órganos constitucionales para catalogar desde el punto de vista de la pertinencia de género de los programas en los que participa cada uno de ellos:

1. *¿En qué medida el programa presupuestario tiene competencias para actuar y éstas son relevantes en relación con la igualdad de género?*



Como resultado de un análisis completo de esta pregunta sobre los 221 programas analizados, se pone de manifiesto que el 44% de los mismos tienen un alto poder transformador en el ámbito de la igualdad de género.

Es muy significativo que, en el primer análisis de la pertinencia de género en un proyecto de ley de Presupuestos Generales del Estado, en 97 programas presupuestarios se haya considerado que sus actuaciones son relevantes en la consecución de la igualdad de género.

Sería lógico pensar que en una primera aplicación de la metodología de clasificación de los programas en términos de pertinencia de género, hubiera habido dificultades por parte del personal técnico encargado de llevar a cabo los trabajos de categorización de los programas, para determinar dónde están las desigualdades entre hombres y mujeres y especialmente en aquellos programas que sean de carácter instrumental o de gestión, en los cuales es más complicado encontrar la relación con las personas, llevando a la percepción de que las actuaciones financiadas por el programa o el propio diseño del mismo se perciban como neutras al género.

En Ministerios como el de Agricultura, Pesca y Alimentación, el de Universidades y el de Igualdad, consideran que todos los programas catalogados con pertinencia de género incluyen actuaciones relevantes en materia de igualdad de género.

Es también muy relevante que la Sección 60 Seguridad Social haya identificado la capacidad de transformación en 12 de los 19 programas presupuestarios que gestiona.

Asimismo, en la Sección 32 Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones se ha considerado que 6 de los 7 programas catalogados con pertinencia de género consideran que tienen un alto poder transformador en el ámbito de la igualdad de género, contribuyendo por lo tanto en la modificación de situaciones de partida que impliquen desigualdades y fomentando su transición hacia otros esquemas más consistentes con la igualdad de género.

Por tanto, se constata que las diferentes secciones están desarrollando líneas de actuación en sus programas orientadas a la modificación no solo de los estereotipos y roles relacionados con las mujeres, sino de las normas sociales de género en su amplitud.

2. *Número de personas sobre el que despliegan sus efectos las actuaciones del programa presupuestario..*



En el ámbito de las actuaciones públicas, es importante poner de manifiesto que todas las intervenciones públicas, y en concreto para este informe los programas presupuestarios, afectan de forma directa o indirecta a personas, y, por tanto, son pertinentes al género. Lo que se pretende es conocer qué amplitud de impacto tienen las actuaciones incluidas en los programas presupuestarios para, una vez detectadas posibles situaciones de partida desiguales entre mujeres y hombres, conocer las actuaciones con mayor poder transformador corregir dichas desigualdades.



Son muchas las secciones que han informado de que todos los programas con pertinencia de género gestionados actúan sobre un alto número de personas. Así, los Ministerios de Igualdad, Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, Consumo y Ministerio de Ciencia e Innovación han informado que la totalidad de los programas gestionados actúan sobre un número alto de personas. Los Ministerios de Sanidad y Asuntos Económicos y Transformación Digital consideran que gran parte de sus programas poseen esta alta capacidad de impacto, siendo este porcentaje del 83% y 75% respectivamente. Por otra parte, veinte de los programas del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana presentan esta característica.

No obstante, esta elevada capacidad de impacto no se limita a las secciones ministeriales, sino que también se encuentra presente en los órganos constitucionales. De esta forma, ha de señalarse la alta capacidad de impacto que han definido tanto el Tribunal Constitucional como el Consejo General del Poder Judicial en relación al programa presupuestario que gestionan.

**3. ¿Las personas a las que las actuaciones van dirigidas son mayoritariamente mujeres?**



Las intervenciones públicas, que a priori parecen neutras al género pueden no serlo y suponer impactos distintos sobre mujeres y hombres y, asimismo, pueden empeorar la vida de alguno de los grupos mencionados. Esto es debido a que existen desigualdades de partida en ambos grupos en muchos ámbitos, por lo que el desarrollo de actuaciones o proyectos sobre grupos con dichas desigualdades de partida origina efectos diferentes sobre cada uno de dichos grupos. Como actualmente las desigualdades de partida suelen afectar a mujeres, es preciso conocer si las actuaciones o intervenciones públicas van dirigidas a ambos grupos o específicamente a las mujeres, para incidir o desistir en dichas actuaciones si generan discriminaciones.

Es de destacar el Ministerio de Universidades que informa que en 4 de los 5 programas gestionados afectan directamente a mujeres. También el Ministerio de Igualdad considera que el 75% de sus programas afectan de forma directa y significativa a las mujeres. Igualmente, el 67% de los programas que gestiona el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación contienen actuaciones que se dirigen de forma directa a las mujeres del ámbito rural, agrícola y pesquero.

**4. ¿El ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?**



El término «palanca de cambio» se utiliza como concepto para definir un mecanismo que permita originar un cambio sensible en una situación actual para incluir la igualdad como eje transversal que elimine las desigualdades y genere entornos basados en la equidad. La finalidad es conocer si el programa incide en un ámbito que tiene efecto multiplicador muy positivo en la implantación de medidas de lucha contra las desigualdades o a favor de la igualdad de género.

En este sentido, el primer paso que se ha dado es comprobar que cada programa presupuestario tendrá efectos diferentes en los grupos humanos a los que se dirige, analizando si la variable sexo es relevante en las actuaciones, proyectos, líneas de actuación incluidas en los programas, y centrándose en si el efecto del programa en el ámbito de la igualdad de género es verdaderamente significativo.

Ha de destacarse en este campo la importante contribución que se realiza desde el ámbito educativo para la consecución de esta meta. El Ministerio de Educación y Formación Profesional ha considerado que nueve de sus once programas presupuestarios actúan como palanca de cambio en favor de la igualdad. Este punto, debe recordarse la importancia de la educación como uno de las herramientas más importantes para conseguir cambios en modelos de comportamiento y valores en materia de igualdad que son adquiridos desde la infancia.

El Ministerio de Trabajo y Economía Social también presenta un porcentaje elevado en este aspecto, ya que siete de sus diez programas poseen esta capacidad de actuar como eje transformador en favor de la equidad.

También resulta clave el papel que juega el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación fuera de nuestras fronteras, siendo considerados todos sus programas palanca de cambio en igualdad de género.

**5. ¿Los resultados previstos del programa tendrán efecto positivo o negativo sobre la igualdad?**



Como se ha comentado anteriormente, las intervenciones públicas, en el caso de este informe los programas presupuestarios, no suelen tener un efecto neutro sobre las personas. El problema suele recaer en que se considera que de manera habitual las intervenciones públicas desarrollan sus efectos sobre recursos y no se identifican las personas afectadas. Al actuar sobre empresas, sobre infraestructuras, inversiones, normas... los vehículos intermedios no permiten conocer o identificar el efecto sobre las mujeres y hombres. Asimismo, en aquellos casos en que las actuaciones se dirigen directamente a personas y el efecto se puede considerar directo, se confunde el efecto y se define como neutro como consecuencia de que los criterios con los que se presenta una actuación no muestran signos discriminatorios a priori sin entrar a analizar por qué se producen diferencias que no afectan a individuos concretos, sino que afectan al conjunto de personas que pertenecen a un sexo.

Es preciso, por tanto, no sólo conocer si tienen o no efecto y sobre qué grupo o grupos de personas (hombres y/o mujeres) desarrollan sus efectos, sino también la clase de efecto que tienen. De esta manera se pueden dirigir las actuaciones de manera que se refuercen aquellas que tienen efectos positivos en materia de igualdad y se redireccionan en aquellas otras que originan efectos negativos.

Como se desprende del gráfico anterior, prácticamente la totalidad de los programas presupuestarios han sido considerados como herramientas que despliegan efectos positivos sobre la igualdad de género. Ministerios como Hacienda, Interior, Función Pública y Política Territorial o Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática han considerado que la totalidad de sus programas afectan de forma positiva en la superación de las barreras por razón de género.

6. *¿El programa tiene un objetivo concreto en favor de la igualdad de género?*



Los programas presupuestarios tienen definidos los objetivos a alcanzar en el ejercicio por cada uno de los gestores responsables de los programas con los recursos que el respectivo presupuesto les asigna. Con esta pregunta se pretende conocer si en los programas analizados se han definido objetivos en relación con el principio transversal de igualdad de género. Más adelante, tras la comprobación de la pertinencia de género y la categorización obtenida de la misma, los gestores deben replantearse la inclusión de objetivos específicos en esta materia, en incluso deben analizar las prioridades, metas y líneas de actuación de cada programa desde el punto de vista de este análisis.

En el ámbito de los órganos constitucionales, el Consejo de Estado ha identificado objetivos específicos en favor de la igualdad de género asociados al programa presupuestario que gestiona. En concreto, este órgano está desarrollando líneas de actuación destinadas a alcanzar la paridad entre hombres y mujeres en los puestos más altos del organismo.

También los departamentos ministeriales han realizado un esfuerzo en dicha identificación. Así, el Ministerio de Justicia, entre otros, ha destacado objetivos específicos en esta materia en la totalidad de sus programas. Por su parte, el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 ha considerado que cinco de sus seis programas cuentan con dichos objetivos.

Asimismo, el Ministerio de Transición Ecológica y Reto Demográfico ha identificado objetivos específicos por razón de género en nueve de sus programas, tales como la Incorporación de cláusulas de igualdad de género en los pliegos de condiciones de los contratos o la incorporación de la dimensión de género en sus sistemas de recogida de información.

Por su parte, el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo ha considerado que la mitad de sus programas presentan estos objetivos específicos en favor de la lucha por la igualdad de género.

7. *¿Existen indicadores de este programa desagregados por sexo?*



Finalmente, uno de los pasos fundamentales para poder incluir la perspectiva de género en los gastos públicos parte de desagregar por sexo las partidas presupuestarias, los programas o proyectos.

Con ello se pretende conocer quiénes se están beneficiando del gasto público. Desagregar por sexo el gasto destinado a mujeres y hombres, permite conocer el porcentaje de gasto por persona que efectivamente se aplica a mujeres y hombres. Se aporta información adicional a la simple cuantificación de las personas (por ejemplo, en el caso de gasto de personal, una diferencia porcentual entre el número de hombres y mujeres en puestos de alto nivel en la Administración, y el gasto destinado a los mismos puede visibilizar la concentración del gasto en mayor medida a un segmento u otro en función de quiénes ocupen puestos de más alta remuneración).

El resultado agregado obtenido para esta pregunta, es que casi la mitad de los programas presupuestarios en la actualidad incluyen indicadores desagregados por sexo. Esto es especialmente útil y significativo en la Sección 12 Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Eu-

ropea y Cooperación, en el cual se han definido indicadores desagregados por sexo en todos los programas en los que participa. Este Ministerio ha reforzado su institucionalidad nombrando a una Embajadora en misión especial para el fomento de las Políticas de Igualdad de Género y Conciliación e incluye en su organigrama una Coordinación para la Violencia contra las Mujeres en el Exterior. Además, en la política para el desarrollo, se considera la igualdad de género como una doble prioridad transversal y sectorial, de manera continuada en los sucesivos Planes Directores y en su Estrategia de Género de la Cooperación Española, integrando esta prioridad en la planificación, en la coherencia de políticas y en la evaluación, así como en los diferentes instrumentos de gestión de Agencia Española de Cooperación Internacional y Desarrollo (AECID).

Por otro lado, la Sección 18 Ministerio de Educación y Formación Profesional, de los once programas en los que participa, ha previsto indicadores desagregados por sexo, tanto en relación a los alumnos que participan de las actividades educativas como de los formadores que las imparten. También destaca el Ministerio de Cultura y Deporte ya que diez de sus programas presentan indicadores desagregados por sexo.

El diseño de este tipo de indicadores también ha sido realizado por la Sección 14 Ministerio de Defensa, permitiendo observar la comparativa de la participación de la mujer en los diferentes cuerpos en relación a ejercicios precedentes.

## D) ANÁLISIS GENERAL

Tras los análisis de tipo específico, a continuación se detallan de forma agrupada por temática, las principales actuaciones que han sido desarrolladas por las secciones presupuestarias para de lograr la igualdad entre hombres y mujeres.

En primer lugar, la justicia ejerce un papel clave en la erradicación de la desigualdad por razón de género, y en especial en la lucha contra su expresión más cruel, la violencia de género. En este sentido, resultan especialmente relevantes las medidas efectuadas en el marco del programa atribuido a los Tribunales de Justicia y el Ministerio Fiscal. A través del mismo se potencia el funcionamiento de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer, ya sea mediante el mantenimiento de las Oficinas de Asistencia a las Víctimas (OAV) como con el incremento de las Unidades de Valoración Integral (UVI) y reestructuración de su organización.

Sin embargo, la lucha contra la violencia de género también requiere de actuaciones preventivas que conciencien al conjunto de la ciudadanía sobre la importancia de la eliminación de esta lacra social. Por ello, cabe mencionar las Actuaciones para la prevención integral de la violencia de género, desarrolladas por el Ministerio de Igualdad, que impulsa la sensibilización de la sociedad para prevenir la violencia contra las mujeres por razón de género. Igualmente, este programa busca la mejora de la respuesta institucional, coordinación y trabajo en red en la prestación de los servicios públicos para víctimas de violencia de género con el fin de garantizar a las mujeres el efectivo ejercicio de sus derechos.

La pertinencia de género también se encuentra presente en la política de pensiones, gestionada por la Seguridad Social. La menor participación de las mujeres en el mercado laboral, unido al acceso a empleos menos cualificados y peor remunerados, ha derivado históricamente en una menor aportación al sistema de la Seguridad Social, y consecuentemente en la percepción por parte de las mujeres de pensiones de menor importe. Por ello, se han desarrollado líneas de actuación dentro de los programas relacionados con las pensiones contributivas y no contributivas destinadas a paliar esta situación de desigualdad. Por otra parte, se han incluido medidas correctoras en la Gestión y control de los complementos a mínimos de pensiones, contemplando una cantidad adicional al importe de la pensión que garantice los ingresos mínimos fijados anualmente en la Ley de Presupuestos. El hecho de que las mujeres acrediten una vida laboral con menores años cotizados y trabajos menos cualificados y remunerados, explican que sean las mujeres el colectivo que perciba en mayor proporción este complemento.

Cabe destacar asimismo la participación de la política servicios sociales y promoción social, siendo uno de sus mayores exponentes el Ingreso Mínimo Vital, aprobado por el Real Decreto- ley 20/2020, de 29 de mayo y dirigido a prevenir el riesgo de pobreza y exclusión

social de los colectivos más vulnerables de la sociedad. Esta prestación económica, configurada como una herramienta central de las políticas de inclusión y de lucha contra la desigualdad considera en su diseño las diferencias establecidas por la dimensión de género a la hora de analizar el impacto redistributivo.

Uno de los ámbitos donde se están realizando mayores esfuerzos por superar los desequilibrios entre hombres y mujeres es el mercado de trabajo. A pesar de los avances realizados en favor de la igualdad de género en la esfera laboral, todavía persisten brechas en determinados aspectos como la retribución salarial o la representación de la mujer en puestos de toma de decisiones en el ámbito empresarial. Por ello, el Ministerio de Trabajo y Economía Social, dentro del marco de la política de fomento del empleo, desarrolla diversas medidas para lograr la participación igualitaria entre hombres y mujeres promoviendo la inserción laboral de mujeres con mayor riesgo de vulnerabilidad, el incremento del apoyo al emprendimiento femenino, así como la igualdad efectiva de trato y de oportunidades en sectores muy feminizados y precarizados. En el marco de estas actuaciones resalta el Plan de Inserción Sociolaboral para Mujeres Víctimas de Violencia de Género, en aplicación de lo previsto en la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y que impulsa un conjunto de medidas de políticas activas de empleo dirigidas a este colectivo.

Asimismo, destacan los esfuerzos en relación al Desarrollo del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas. Estas actuaciones tienen como meta fomentar actuaciones para favorecer la diversidad de plantillas a través de una política de igualdad de oportunidades, incluyendo la promoción de mujeres en puestos directivos. Igualmente, se han desarrollado actuaciones tendentes a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, a través del apoyo a la racionalización de horarios y la corresponsabilidad como eje clave de la responsabilidad social empresarial.

En este sentido, resulta especialmente relevante la ampliación del permiso de paternidad y el mantenimiento de escuelas infantiles en los centros de trabajo, que cuenten con horarios de apertura compatibles con las exigencias laborales y que posibiliten esta conciliación. Las actuaciones en materia de educación contribuyen por lo tanto de forma directa en la consecución de la equidad entre sexos, tanto las primeras actuaciones formativas donde se aborda un enfoque general de la perspectiva de género como las relacionadas con el uso del lenguaje, eliminación de estereotipos sexistas, prevención de la violencia de género, así como del acoso laboral y sexual. Además, la inversión en una educación con perspectiva de género contribuye en el desarrollo personal desde la infancia, y la eliminación de barreras en materia de género. Así, el Ministerio de Educación y Formación Profesional desarrolla iniciativas relacionadas con el fomento de vocaciones científicas y tecnológicas entre mujeres, así como la potenciación de la representación femenina en las profesiones STEAM (Science, Technology, Engineering, Arts and Mathematics). Estas actuaciones, implementadas tanto a través de la Formación Permanente del Profesorado de Educación como de la Educación Secundaria, Formación Profesional y Escuelas Oficiales de Idiomas, y, pretenden sensibilizar sobre la necesidad de incrementar la presencia femenina que se encuentra infrarrepresentada en este ámbito educativo. Se han impulsado por tanto políticas que apoyen la integración de la perspectiva de género en el sistema español de ciencia, tecnología e innovación, que incrementen la presencia femenina en el sector y potencien la igualdad en el ámbito de ciencia.

Todo ello se encuentra en línea con los esfuerzos realizados por combatir la brecha digital de género, y en particular la brecha de género territorial, a través del desarrollo de la sociedad de la información. Estas acciones relacionadas con la igualdad de género en el ámbito territorial, que buscan equiparar las opciones de las mujeres en el ámbito rural con las del ámbito urbano no sólo se han implementado en el ámbito digital, sino también en el rural, agrícola y pesquero. De esta manera, se pretende favorecer la participación de las mujeres en la actividad económica e incrementar su presencia en los órganos de decisión y gestión.

En relación al ámbito sanitario, sobresalen las actuaciones destinadas a visibilizar las necesidades y demandas de las mujeres, promover la igualdad de género y asegurar la equidad en la salud a través de la incorporación del enfoque de género en el ámbito de la salud pú-

blica. Cabe destacar, entre las actuaciones que corresponden al Ministerio de Sanidad la potenciación de la formación de los profesionales del ámbito sanitario en el ámbito de la igualdad de género en salud, así como la implementación de mecanismos de actuación frente a la prevención y detección de la violencia de género.

No hay que olvidar tampoco la significatividad del enfoque de género en la política de servicios de carácter general, y en especial a través de las actuaciones pertenecientes a la Formación del personal de las Administraciones Públicas. Estas medidas permiten incluir contenidos específicos en materia de igualdad género tanto en los programas de las convocatorias a procesos de acceso a la función pública como en las diferentes formaciones impartidas a las personas integrantes de la misma. Adicionalmente, se promueve la composición equilibrada en los tribunales y órganos de selección de los procesos selectivos.

Las líneas de actuación que han sido desarrolladas en favor de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres no se limitan al ámbito nacional, sino que también se encuentran presentes dentro de la política exterior y de cooperación al desarrollo. Así, el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, realiza diferentes actuaciones para lograr la igualdad de género, entre las cuales destaca la contribución a diversos organismos internacionales como la Organización de las Naciones Unidas para las Mujeres a través del programa presupuestario Acción del Estado en el exterior, la cooperación internacional para el empoderamiento de las mujeres y prevención de la violencia realizada mediante el programa o la atención prestada a las mujeres víctimas de violencia de género en el exterior.

Finalmente, debe señalarse el importante papel que juega la sensibilización y formación de la ciudadanía sobre la necesidad de superación de las desigualdades entre sexos. De esta forma se pone de manifiesto la relevancia de la igualdad entre hombres y mujeres como valor social, constituido como eje para el desarrollo de una sociedad en la que no tengan cabida las discriminaciones por razón de género.

## VI.3

LISTADO DE PROGRAMAS  
PRESUPUESTARIOS POR SECCIÓN

Sección	Programa	Pertinencia de género	Importe (miles de euros)
3 Tribunal de Cuentas	911O Control externo del Sector Público	Pertinencia baja de género	69.526
4 Tribunal Constitucional	911P Control Constitucional	Pertinencia alta de género	26.570
5 Consejo de Estado	912N Alto asesoramiento del Estado	Pertinencia media de género	13.082
7 Clases Pasivas	211N Pensiones de Clases Pasivas	Pertinencia media de género	16.940.593
	211O Otras pensiones y prestaciones de Clases Pasivas	Pertinencia media de género	38.396
	212N Pensiones de guerra	Pertinencia media de género	104.101
8 Consejo General del Poder Judicial	111M Gobierno del Poder Judicial	Pertinencia alta de género	39.125
	111O Selección y formación de jueces	Pertinencia alta de género	23.299
	111P Documentación y publicaciones judiciales	Pertinencia baja de género	10.590
10 Contratación Centralizada	923R Contratación Centralizada	Pertinencia baja de género	380.823
12 Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación	141M Dirección y Servicios Generales de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación	Pertinencia alta de género	82.889
	142A Acción del Estado en el exterior	Pertinencia alta de género	816.834
	142B Acción Diplomática ante la Unión Europea	Pertinencia alta de género	21.413
	143A Cooperación para el desarrollo	Pertinencia alta de género	670.192
	144A Cooperación, promoción y difusión cultural en el exterior	Pertinencia media de género	131.433
	467G Investigación y desarrollo de la Sociedad de la Información	Sin pertinencia de género	1.760
13 Ministerio de Justicia	111N Dirección y Servicios Generales de Justicia	Pertinencia media de género	75.719

Sección	Programa	Pertinencia de género	Importe (miles de euros)
13 Ministerio de Justicia	111N Dirección y Servicios Generales de Justicia	Pertinencia media de género	75.719
	111Q Formación del Personal de la Administración de Justicia	Pertinencia media de género	8.002
	111R Formación de la Carrera Fiscal	Pertinencia media de género	4.189
	112A Tribunales de Justicia y Ministerio Fiscal	Pertinencia media de género	1.824.644
	113M Registros vinculados con la Fe Pública	Pertinencia media de género	34.822
	135M Protección de datos de carácter personal	Pertinencia media de género	15.308
	222M Prestaciones económicas del Mutualismo Administrativo	Sin pertinencia de género	24.512
	312E Asistencia sanitaria del Mutualismo Administrativo	Sin pertinencia de género	87.169
	921S Asesoramiento y defensa de los intereses del Estado	Pertinencia media de género	42.059
14 Ministerio de Defensa	121M Administración y Servicios Generales de Defensa	Pertinencia media de género	1.550.853
	121N Formación del Personal de las Fuerzas Armadas	Pertinencia media de género	439.691
	121O Personal en reserva	Sin pertinencia de género	556.929
	122A Modernización de las Fuerzas Armadas	Sin pertinencia de género	335.521
	122B Programas especiales de modernización	Sin pertinencia de género	2.341.589
	122M Gastos Operativos de las Fuerzas Armadas	Sin pertinencia de género	2.696.512
	122N Apoyo Logístico	Sin pertinencia de género	1.125.919
	222M Prestaciones económicas del Mutualismo Administrativo	Sin pertinencia de género	77.896
	312A Asistencia hospitalaria en las Fuerzas Armadas	Sin pertinencia de género	151.587
	312E Asistencia sanitaria del Mutualismo Administrativo	Pertinencia media de género	713.322
	464A Investigación y estudios de las Fuerzas Armadas	Pertinencia media de género	183.970
	912Q Asesoramiento para la protección de los intereses nacionales	Sin pertinencia de género	299.872
	931P Control interno y Contabilidad Pública	Pertinencia baja de género	94
15 Ministerio de Hacienda	337B Conservación y restauración de bienes culturales	Pertinencia baja de género	7.645
	422A Incentivos regionales a la localización industrial	Pertinencia baja de género	59.871



Sección	Programa	Pertinencia de género	Importe (miles de euros)
15 Ministerio de Hacienda	337B Conservación y restauración de bienes culturales	Pertinencia baja de género	7.645
	422A Incentivos regionales a la localización industrial	Pertinencia baja de género	59.871
	462N Investigación y estudios estadísticos y económicos	Pertinencia media de género	6.137
	467G Investigación y desarrollo de la Sociedad de la Información	Pertinencia baja de género	11.014
	492N Regulación y vigilancia de la competencia en el Mercado de Tabacos	Sin pertinencia de género	7.434
	921T Servicios de transportes de Ministerios	Pertinencia baja de género	46.114
	922N Coordinación y relaciones financieras con los Entes Territoriales	Pertinencia baja de género	30.508.470
	923A Gestión del Patrimonio del Estado	Pertinencia baja de género	182.703
	923M Dirección y Servicios Generales de Hacienda	Pertinencia baja de género	1.160.019
	923N Formación del personal de Economía y Hacienda	Pertinencia media de género	18.359
	931N Política presupuestaria	Pertinencia media de género	60.123
	931O Política tributaria	Pertinencia baja de género	6.183
	931P Control interno y Contabilidad Pública	Pertinencia baja de género	86.175
	931Q Control y Supervisión de la Política Fiscal	Pertinencia baja de género	9.714
	932A Aplicación del sistema tributario estatal	Pertinencia baja de género	1.109.378
	932M Gestión del catastro inmobiliario	Pertinencia baja de género	105.361
	932N Resolución de reclamaciones económico-administrativas	Pertinencia baja de género	31.574
16 Ministerio del Interior	131M Dirección y Servicios Generales de Seguridad y Protección Civil	Pertinencia media de género	182.238
	131N Formación de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado	Pertinencia alta de género	174.057
	131O Fuerzas y Cuerpos en reserva	Pertinencia baja de género	335.508
	131P Derecho de asilo y apátridas	Pertinencia media de género	12.729
	132A Seguridad ciudadana	Pertinencia media de género	6.793.202
	132B Seguridad vial	Pertinencia media de género	822.214
	132C Actuaciones policiales en materia de droga	Pertinencia baja de género	96.374
	133A Centros e Instituciones Penitenciarias	Pertinencia alta de género	1.241.590

Sección	Programa	Pertinencia de género	Importe (miles de euros)
16 Ministerio del Interior	134M Protección Civil	Pertinencia baja de género	14.947
	924M Elecciones y Partidos Políticos	Pertinencia baja de género	62.908
17 Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana	451N Dirección y Servicios Generales de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana	Pertinencia media de género	532.508
	261N Promoción, administración y ayudas para rehabilitación y acceso a vivienda	Pertinencia media de género	570.618
	261O Ordenación y fomento de la edificación	Pertinencia baja de género	29.611
	261P Urbanismo y política del suelo	Pertinencia baja de género	1.866
	441M Subvenciones y apoyo al transporte terrestre	Pertinencia baja de género	1.709.773
	441N Subvenciones y apoyo al transporte marítimo	Pertinencia baja de género	169.700
	441O Subvenciones y apoyo al transporte aéreo	Pertinencia baja de género	664.086
	441P Subvenciones al transporte extrapeninsular de mercancías	Pertinencia baja de género	77.247
	451M Estudios y servicios de asistencia técnica en Obras Públicas y Urbanismo	Pertinencia media de género	29.005
	453A Infraestructura del transporte ferroviario	Pertinencia baja de género	1.668.888
	453B Creación de infraestructura de carreteras	Pertinencia baja de género	1.253.561
	453C Conservación y explotación de carreteras	Pertinencia baja de género	1.084.318
	453M Ordenación e inspección del transporte terrestre	Pertinencia media de género	23.296
	453N Regulación y supervisión de la seguridad ferroviaria	Pertinencia baja de género	14.318
	453O Comisión de investigación de accidentes ferroviarios	Pertinencia baja de género	562
	454M Regulación y seguridad del tráfico marítimo	Pertinencia baja de género	34.949
	454O Comisión de investigación de accidentes e incidentes marítimos	Pertinencia baja de género	660
	455M Regulación y supervisión de la aviación civil	Pertinencia baja de género	84.788
	455O Comisión de investigación de accidentes e incidentes de aviación civil	Pertinencia baja de género	1.622
	467B Investigación, desarrollo y experimentación en transporte e infraestructuras	Pertinencia baja de género	1.000
	495A Desarrollo y aplicación de la información geográfica española	Pertinencia media de género	42.164
	491N Servicio postal universal	Pertinencia baja de género	111.521

Sección	Programa	Pertinencia de género	Importe (miles de euros)
17 Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana	467G Investigación y desarrollo de la Sociedad de la Información	Pertinencia baja de género	980
	497M Salvamento y lucha contra la contaminación en la mar	Pertinencia baja de género	161.685
18 Ministerio de Educación y Formación Profesional	321M Dirección y Servicios Generales de Educación y Formación Profesional	Pertinencia alta de género	65.079
	322B Educación Secundaria, Formación Profesional y Escuelas Oficiales de Idiomas	Pertinencia alta de género	420.630
	322L Inversiones en centros educativos y otras actividades educativas	Pertinencia alta de género	45.933
	323M Becas y ayudas a estudiantes	Pertinencia media de género	2.050.346
	241B Formación Profesional para el Empleo	Pertinencia alta de género	925.002
	144B Cooperación, promoción y difusión educativa en el exterior	Pertinencia media de género	11.302
	322F Educación en el exterior	Pertinencia media de género	107.119
	322A Educación Infantil y Primaria	Pertinencia alta de género	188.142
	322E Enseñanzas artísticas	Pertinencia alta de género	4.044
	322G Educación compensatoria	Pertinencia alta de género	4.239
	321N Formación permanente del profesorado de Educación	Pertinencia alta de género	3.890
	143A Cooperación para el desarrollo	Pertinencia baja de género	830
	223M Prestaciones de garantía salarial	Pertinencia media de género	829.286
19 Ministerio de Trabajo y Economía Social	224M Prestaciones económicas por cese de actividad	Pertinencia baja de género	2.000
	241A Fomento de la inserción y estabilidad laboral	Pertinencia alta de género	3.376.338
	241B Formación Profesional para el Empleo	Pertinencia alta de género	1.894.139
	241N Desarrollo del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas	Pertinencia media de género	15.520
	251M Prestaciones a los desempleados	Pertinencia baja de género	25.011.797
	281M Dirección y Servicios Generales de Trabajo y Economía Social	Pertinencia alta de género	90.850
	291A Inspección y control de Seguridad y Protección Social	Pertinencia alta de género	171.029
	494M Administración de las relaciones laborales y condiciones de trabajo	Pertinencia alta de género	52.920
	912P Asesoramiento del Gobierno en materia social, económica y laboral	Pertinencia media de género	7.874

Sección	Programa	Pertinencia de género	Importe (miles de euros)
20 Ministerio de Industria, Comercio y Turismo	421O Calidad y seguridad industrial	Sin pertinencia de género	3.581
	422B Desarrollo industrial	Sin pertinencia de género	210.182
	422M Reconversión y reindustrialización	Sin pertinencia de género	664.565
	433M Apoyo a la pequeña y mediana empresa	Pertinencia media de género	276.598
	464B Apoyo a la innovación tecnológica en el sector de la defensa	Sin pertinencia de género	676.548
	495C Metrología	Sin pertinencia de género	9.078
	921U Publicaciones	Pertinencia baja de género	209
	421M Dirección y Servicios Generales de Industria, Comercio y Turismo	Pertinencia alta de género	66.164
	421N Regulación y protección de la propiedad industrial	Sin pertinencia de género	52.338
	467C Investigación y desarrollo tecnológico-industrial	Pertinencia baja de género	607.500
	432A Coordinación y promoción del turismo	Pertinencia baja de género	243.463
	431A Promoción comercial e internacionalización de la empresa	Pertinencia media de género	404.366
	431N Ordenación del comercio exterior	Pertinencia baja de género	6.879
21 Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación	431O Ordenación y modernización de las estructuras comerciales	Pertinencia media de género	9.503
	411M Dirección y Servicios Generales de Agricultura, Pesca y Alimentación	Pertinencia alta de género	90.694
	414B Desarrollo del medio rural	Pertinencia alta de género	1.488.724
	415B Mejora de estructuras y mercados pesqueros	Pertinencia alta de género	45.280
	416A Previsión de riesgos en las producciones agrarias y pesqueras	Sin pertinencia de género	256.474
	412M Regulación de los mercados agrarios	Sin pertinencia de género	5.914.539
	412C Competitividad y calidad de la producción y los mercados agrarios	Sin pertinencia de género	45.934
	412D Competitividad y calidad de la sanidad agraria	Sin pertinencia de género	45.859
	413A Competitividad industria agroalimentaria y calidad alimentaria	Sin pertinencia de género	31.311
	414A Gestión de recursos hídricos para el regadío	Sin pertinencia de género	61.157
	415A Protección de los recursos pesqueros y desarrollo sostenible	Sin pertinencia de género	18.606
	231F Otros servicios sociales del Estado	Sin pertinencia de género	91.117

Sección	Programa	Pertinencia de género	Importe (miles de euros)
22 Ministerio de Política Territorial y Función Pública	921P Administración General del Estado en el Territorio	Pertinencia baja de género	266.018
	922M Organización territorial del Estado y desarrollo de sus sistemas de colaboración	Pertinencia baja de género	10.339
	942A Cooperación económica local del Estado	Pertinencia baja de género	35.398
	921N Dirección y organización de la Administración Pública	Pertinencia media de género	19.123
	921X Evaluación de la transparencia de la actividad pública	Pertinencia baja de género	2.386
	222M Prestaciones económicas del Mutualismo Administrativo	Pertinencia media de género	302.121
	312E Asistencia sanitaria del Mutualismo Administrativo	Pertinencia media de género	1.511.597
	921O Formación del personal de las Administraciones Públicas	Pertinencia media de género	93.426
23 Ministerio para la Transición Ecológica, y el Reto Demográfico	921M Dirección y Servicios Generales de Política Territorial y Función Pública	Pertinencia baja de género	28.809
	451O Dirección y Servicios Generales para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico	Pertinencia media de género	62.393
	425A Normativa y desarrollo energético	Pertinencia alta de género	543.671
	452M Normativa y ordenación territorial de los recursos hídricos	Pertinencia media de género	70.476
	452A Gestión e infraestructuras del agua	Pertinencia media de género	1.078.713
	456A Calidad del agua	Pertinencia media de género	176.921
	456D Actuación en la costa	Pertinencia baja de género	95.169
	456B Protección y mejora del medio ambiente	Pertinencia media de género	18.642
	423N Explotación minera	Pertinencia baja de género	14.304
	495B Meteorología	Pertinencia media de género	123.984
	424M Seguridad nuclear y protección radiológica	Sin pertinencia de género	46.029
	456E Reto demográfico y político contra la despoblación	Pertinencia media de género	19.012
	456M Actuaciones para la prevención de la contaminación y el cambio climático	Pertinencia baja de género	27.283
	456C Protección y mejora del medio natural	Pertinencia baja de género	192.206
	423O Desarrollo económico de las comarcas mineras del carbón	Pertinencia media de género	285.112
	456N Transición justa	Pertinencia media de género	46.762

Sección	Programa	Pertinencia de género	Importe (miles de euros)
24 Ministerio de Cultura y Deporte	144A Cooperación, promoción y difusión cultural en el exterior	Pertinencia media de género	8.733
	331M Dirección y Servicios Generales de Cultura y Deporte	Pertinencia media de género	39.164
	332A Archivos	Pertinencia media de género	28.139
	332B Bibliotecas	Pertinencia alta de género	49.475
	333A Museos	Pertinencia alta de género	161.222
	333B Exposiciones	Pertinencia media de género	2.124
	334A Promoción y cooperación cultural	Pertinencia alta de género	27.126
	334B Promoción del libro y publicaciones culturales	Pertinencia media de género	13.238
	334C Fomento de las industrias culturales	Pertinencia baja de género	15.989
	335A Música y danza	Pertinencia media de género	108.206
	335B Teatro	Pertinencia media de género	52.091
	335C Cinematografía	Pertinencia media de género	85.563
	336A Fomento y apoyo de las actividades deportivas	Pertinencia baja de género	211.059
	337B Conservación y restauración de bienes culturales	Pertinencia baja de género	23.135
	337C Protección del Patrimonio Histórico	Pertinencia baja de género	8.732
25 Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática	337A Administración del Patrimonio Histórico-Nacional	Pertinencia baja de género	108.907
	337D Administración de los Reales Patronatos	Pertinencia baja de género	6.011
	462M Investigación y estudios sociológicos y constitucionales	Pertinencia alta de género	13.333
	467G Investigación y desarrollo de la Sociedad de la Información	Pertinencia media de género	1.565
	911Q Apoyo a la gestión administrativa de la Jefatura del Estado	Pertinencia baja de género	7.130
	912M Presidencia del Gobierno	Pertinencia baja de género	47.444
	912O Relaciones con las Cortes Generales, Secretariado del Gobierno y apoyo a la Alta Dirección	Pertinencia media de género	35.513
	921Q Cobertura informativa	Pertinencia media de género	77.851
	921R Publicidad de las normas legales	Pertinencia baja de género	29.773
	925M Memoria democrática	Pertinencia media de género	11.357

Sección	Programa	Pertinencia de género	Importe (miles de euros)
26 Ministerio de Sanidad	231A Plan Nacional sobre Drogas	Pertinencia media de género	15.084
	311M Dirección y Servicios Generales de Sanidad	Pertinencia media de género	25.593
	311O Políticas de Salud y Ordenación Profesional	Sin pertinencia de género	7.711
	313A Prestaciones sanitarias y farmacia	Pertinencia media de género	96.839
	313B Salud pública, sanidad exterior y calidad	Pertinencia alta de género	36.258
	313D Donación y trasplante de órganos, tejidos y células	Sin pertinencia de género	6.413
	313E Salud Digital, Información e Innovación del Sistema Nacional de Salud	Pertinencia media de género	14.086
27 Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital	425A Normativa y desarrollo energético	Sin pertinencia de género	3.597.849
	467G Investigación y desarrollo de la Sociedad de la Información	Pertinencia media de género	147.205
	467I Innovación tecnológica de las telecomunicaciones	Pertinencia media de género	390.638
	491M Ordenación y promoción de las telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información	Pertinencia media de género	35.317
	492M Defensa de la competencia en los mercados y regulación de sectores productivos	Sin pertinencia de género	60.050
	493M Dirección, control y gestión de seguros	Pertinencia baja de género	16.372
	493O Regulación contable y de auditorías	Sin pertinencia de género	10.226
	923C Elaboración y difusión estadística	Pertinencia baja de género	189.786
	923O Gestión de la Deuda y de la Tesorería del Estado	Sin pertinencia de género	25.991
	923P Relaciones con Instituciones Financieras Multilaterales	Pertinencia media de género	428.553
28 Ministerio de Ciencia e Innovación	923Q Dirección y Servicios Generales de Asuntos Económicos y Transformación Digital	Pertinencia media de género	51.372
	931M Previsión y política económica	Pertinencia baja de género	155.436
	143A Cooperación para el desarrollo	Pertinencia media de género	1.395
	461M Dirección y Servicios Generales de Ciencia e Innovación	Pertinencia alta de género	38.250
	463A Investigación científica	Pertinencia media de género	768.808
	463B Fomento y coordinación de la investigación científica y técnica	Pertinencia media de género	2.759.371
	465A Investigación sanitaria	Pertinencia media de género	287.229

Sección	Programa	Pertinencia de género	Importe (miles de euros)
28 Ministerio de Ciencia e Innovación	467C Investigación y desarrollo tecnológico-industrial	Pertinencia media de género	1.297.509
	467D Investigación y experimentación agraria	Pertinencia media de género	58.253
	467E Investigación oceanográfica y pesquera	Pertinencia media de género	99.113
	467F Investigación geológico-minera y medioambiental	Pertinencia media de género	24.515
	467H Investigación energética, medioambiental y tecnológica	Pertinencia media de género	112.508
29 Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030	239N Dirección y Servicios Generales de Derechos Sociales y Agenda 2030	Pertinencia media de género	32.087
	921Y Agenda 2030	Pertinencia media de género	22.833
	231F Otros servicios sociales del Estado	Pertinencia media de género	297.052
	231G Atención a la infancia y a las familias	Pertinencia media de género	34.629
	232A Promoción y servicios a la juventud	Pertinencia media de género	45.248
	232F Derechos de los animales	Pertinencia baja de género	4.598
30 Ministerio de Igualdad	232B Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	Pertinencia alta de género	221.838
	232C Actuaciones para la prevención integral de la violencia de género	Pertinencia alta de género	180.121
	232D Igualdad de trato y diversidad	Pertinencia alta de género	1.820
	232M Dirección y Servicios Generales de Igualdad	Pertinencia media de género	6.963
31 Ministerio de Consumo	496M Regulación del juego	Pertinencia baja de género	6.802
	313C Seguridad alimentaria y nutrición	Sin pertinencia de género	15.907
	492O Protección y promoción de los derechos de los consumidores y usuarios	Pertinencia alta de género	13.711
	498M Dirección y Servicios Generales de Consumo	Pertinencia media de género	10.227
32 Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones	143A Cooperación para el desarrollo	Pertinencia media de género	782
	231B Acciones en favor de los emigrantes	Pertinencia media de género	60.968
	231H Acciones en favor de los inmigrantes	Pertinencia media de género	424.199
	232E Análisis y definición de objetivos y políticas de inclusión	Pertinencia media de género	1.920
	291M Dirección y Servicios Generales de la Inclusión, de la Seguridad Social y de la Migración	Pertinencia media de género	38.443
	212M Pensiones no contributivas y prestaciones asistenciales	Pertinencia alta de género	5.181



Sección	Programa	Pertinencia de género	Importe (miles de euros)
32 Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones	231G Atención a la infancia y a las familias	Pertinencia media de género	2.500
	219N Gestión de pensiones de Clases Pasivas	Sin pertinencia de género	4.875
33 Ministerio de Universidades	322C Enseñanzas universitarias	Pertinencia alta de género	136.135
	144B Cooperación, promoción y difusión educativa en el exterior	Pertinencia media de género	1.968
	323M Becas y ayudas a estudiantes	Pertinencia alta de género	39.750
	463A Investigación científica	Pertinencia alta de género	104.532
	321O Dirección y Servicios Generales de Universidades	Pertinencia baja de género	8.059
60 Seguridad Social	322I Enseñanzas especiales	Pertinencia alta de género	2.682
	312B Atención primaria de salud. Instituto Nacional de Gestión Sanitaria	Pertinencia alta de género	73.915
	312C Atención especializada de salud. Instituto Nacional de Gestión Sanitaria	Pertinencia alta de género	210.072
	311M Dirección y Servicios Generales de Sanidad	Pertinencia alta de género	16.633
	231C Servicios Sociales de la Seguridad Social a personas con discapacidad	Pertinencia media de género	46.739
	231D Servicios Sociales de la Seguridad Social a personas mayores	Pertinencia media de género	118.233
	231I Autonomía personal y Atención a la dependencia	Pertinencia media de género	2.353.543
	239M Gestión de los servicios sociales de la Seguridad Social	Sin pertinencia de género	46.336
	291M Dirección y Servicios Generales de la Inclusión, de la Seguridad Social y de la Migración	Pertinencia media de género	2.276.378
	211M Pensiones contributivas de la Seguridad Social	Pertinencia media de género	136.127.112
	212M Pensiones no contributivas y prestaciones asistenciales	Pertinencia alta de género	2.567.854
	212O Gestión y control de los complementos a mínimos de pensiones	Pertinencia alta de género	7.075.020
	219M Gestión de las prestaciones económicas de Seguridad Social	Pertinencia baja de género	433.448
	221M Subsidios de incapacidad temporal y otras prestaciones económicas de la Seguridad Social	Pertinencia alta de género	18.672.122
	224M Prestaciones económicas por cese de actividad	Pertinencia baja de género	712.797
	231E Otros servicios sociales de la Seguridad Social	Sin pertinencia de género	49.520

Sección	Programa	Pertinencia de género	Importe (miles de euros)
60 Seguridad Social	312F Atención primaria de salud de Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social e Instituto Social de la Marina	Sin pertinencia de género	939.010
	312G Atención especializada de salud de Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social e Instituto Social de la Marina	Sin pertinencia de género	440.555
	312D Medicina marítima	Pertinencia baja de género	38.004

## ANÁLISIS DE LOS RECURSOS-RESULTADOS POR SECCIÓN PRESUPUESTARIA

Tomando como base la información contenida en las fichas cuantitativa y cualitativa que han sido remitidas por las secciones, en este apartado se hace para cada una de ellas, un análisis de la información que contiene una valoración del impacto de género que las actuaciones financiadas con cargo al proyecto de Ley de Presupuestos del Estado para el año 2021 tendrán sobre la reducción de las desigualdades entre hombres y mujeres.

En el caso de las secciones no orgánicas, han sido los responsables de la gestión de las mismas los que han aportado dicha información.

El contenido del apartado es el siguiente:

— Cuadro de análisis general: constituye una presentación de la situación de los programas gestionados por la sección en términos de pertinencia de género, e incluye la siguiente información:

- Categorización en términos de pertinencia de género. Se expresa en términos porcentuales el número de programas gestionados por la sección que han sido clasificados en las siguientes categorías: sin pertinencia de género, pertinencia baja, pertinencia media o pertinencia alta.

Para aquellos programas que han sido considerados sensibles al género, es decir, excluyendo aquellos programas valorados como «sin pertinencia de género», se realiza un análisis detallado por pregunta donde se sistematizan las respuestas en términos porcentuales, considerando el número de programas.

Se especifican los programas en los que participa cada sección y sobre los que se aporta información cualitativa en el siguiente apartado.

- Análisis detallado del programa en términos de igualdad: para cada uno de los programas que presentan pertinencia de género (Alta, Media o baja), y partir de la información remitida por las diferentes secciones, se incluye información ordenada por sección sobre los citados programas.

Se recoge una breve descripción del programa en términos de igualdad de oportunidades, que incluye la descripción del contenido y finalidad del programa en la parte que se encuentra vinculada específicamente a la igualdad de género.

Asimismo, se incluyen las principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de oportunidades. Se detallan las actuaciones específicas incluidas en el programa que tienen relación con la igualdad de género, de forma priorizada y en formato lista.

Por último, para completar la información, se incluye un listado de objetivos e indicadores específicos de la materia de igualdad. Este apartado se ha completado únicamente en aquellos casos en los que se hayan definido objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad. La información queda sistematizada en una tabla que permite recoger una asociación entre el objetivo y el indicador diseñado para la medición de su consecución.

SECCIÓN 3. TRIBUNAL DE CUENTAS

Programa	Denominación	Pertinencia de género
9110	Control externo del Sector Público	Pertinencia baja de género

A. Cuadro de análisis general



Esta sección tiene un único Programa Presupuestario, que ha sido catalogado con pertinencia baja de género de acuerdo a la respuesta dada a las siguientes cuestiones:

1. ¿En qué medida el Programa Presupuestario tiene competencias para actuar y éstas son relevantes en relación con la igualdad de género?



El Programa Presupuestario cuenta con un poder transformador limitado en la igualdad de género.

2. Número de personas sobre el que despliegan sus efectos las actuaciones del Programa Presupuestario.



El programa tiene una baja capacidad de impacto al no desplegar sus efectos sobre un gran número de personas.

3. ¿Las personas a las que las actuaciones van dirigidas son mayoritariamente mujeres?



Se considera que las actuaciones de este Programa Presupuestario no afectan de forma directa y significativa a las mujeres..

4. ¿El ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?



Este programa no es considerado palanca de cambio en la igualdad de género.

5. *¿Los resultados previstos del programa tendrán efecto positivo o negativo sobre la igualdad?*



Se considera que este programa tiene efectos positivos en la igualdad de género.

6. *¿El programa tiene un objetivo concreto en favor de la igualdad de género?*



No se han identificado objetivos específicos en favor de la igualdad de género en este programa.

7. *¿Existen indicadores de este programa desagregados por sexo?*



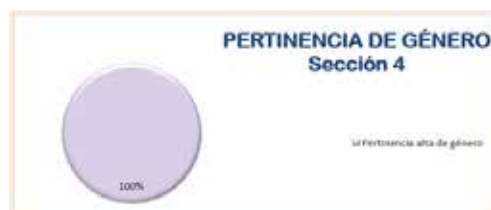
No se han identificado indicadores desagregados por sexo para el programa.

Este programa se considera de carácter interno e instrumental, y se ha catalogado con pertinencia baja de género, por lo que no se incluye un análisis detallado en términos de igualdad.

## SECCIÓN 4. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Programa	Denominación	Pertinencia de género
911P	Control Constitucional	Pertinencia alta de género

## A. Cuadro de análisis general



De acuerdo al estudio realizado, esta sección únicamente gestiona un Programa Presupuestario, catalogado con pertinencia alta de género.

Las preguntas que han permitido dicha catalogación del programa han sido las siguientes:

1. ¿En qué medida el Programa Presupuestario tiene competencias para actuar y éstas son relevantes en relación con la igualdad de género?



El programa tiene un alto poder transformador en el ámbito de la igualdad de género.

2. Número de personas sobre el que despliegan sus efectos las actuaciones del Programa Presupuestario



El programa despliega sus efectos sobre un número alto de personas. Tiene, por tanto, gran capacidad en la lucha contra las desigualdades.

3. ¿Las personas a las que las actuaciones van dirigidas son mayoritariamente mujeres?



Sin embargo, se considera que este programa no afecta de manera directa y significativa a las mujeres.

4. ¿El ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?



El programa puede ser considerado palanca de cambio dado que puede contribuir a producir un cambio sensible en la situación actual para incluir la igualdad como eje transversal que elimine las desigualdades.

5. *¿Los resultados previstos del programa tendrán efecto positivo o negativo sobre la igualdad?*



Se considera que este programa tiene efectos positivos en la igualdad de género.

6. *¿El programa tiene un objetivo concreto en favor de la igualdad de género?*



El programa tiene objetivos específicos identificados en favor de la igualdad de género.

7. *¿Existen indicadores de este programa desagregados por sexo?*



Se han identificado indicadores desagregados por sexo, lo que facilita la elaboración de estadísticas en el ámbito de la igualdad de género.

## B. Análisis detallado del programa en términos de igualdad

### Programa Presupuestario: 911P Control Constitucional

#### *Breve descripción del programa en términos de igualdad de género*

El artículo 14 de la Constitución Española señala que «los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social».

El Tribunal Constitucional, como supremo intérprete de la Constitución, vela por el cumplimiento del citado derecho constitucional a través de los recursos de amparo (respecto a casos particulares) y los recursos y cuestiones de inconstitucionalidad (respecto a las normas con rango de ley del Estado y las Comunidades Autónomas).

En el curso de los dos últimos años judiciales completos (2018 y 2019) y de los meses ya transcurridos de 2020, el Tribunal Constitucional ha dictado un total de siete sentencias en las que ha apreciado la vulneración del derecho a no padecer discriminación por razón de sexo proclamado en el art. 14 CE (SSTC 111/2018, 91/2019, 108/2019, 71/2020, 79/2020, 90/2020 y 91/2020).

#### *Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género*

- **Recurso de amparo:** El recurso de amparo es una de las principales competencias atribuidas por la Constitución al Tribunal Constitucional, siendo el objeto de este proceso la protección frente a las vulneraciones de los derechos y libertades reconocidos en los artículos 14 a 29 y 30.2 de la Constitución originadas por disposiciones, actos jurídicos, omisiones o simples vías de hecho de los poderes públicos del Estado, las Comunidades Autónomas y demás entes públicos de carácter territorial, corporativo o institucional, así como de sus funcionarios o agentes. La única pretensión

que puede hacerse valer a través del recurso de amparo es la del restablecimiento o preservación de los derechos o libertades por razón de los cuales se promueve el recurso.

La Ley Orgánica del Tribunal Constitucional distingue tres modalidades de recurso de amparo en razón del origen del acto del poder público al que se le imputa la vulneración de los derechos fundamentales:

- Recurso de amparo contra decisiones parlamentarias (art. 42).
- Recurso de amparo contra decisiones gubernativas y administrativas (art. 43).
- Recurso de amparo contra decisiones judiciales (art. 44).

La Sentencia dictada al conocer del fondo del recurso otorgará o denegará el amparo solicitado. En caso de que se otorgue el amparo contendrá alguno de los siguientes pronunciamientos:

- Declaración de nulidad de la decisión, acto o resolución impugnado;
- Reconocimiento del derecho o libertad pública vulnerado;
- Restablecimiento del recurrente en la integridad de su derecho o libertad con la adopción de las medidas apropiadas, en su caso, para su conservación.

- Recurso de inconstitucionalidad: Este recurso es uno de los procesos constitucionales a través de los que el Tribunal Constitucional garantiza la supremacía de la Constitución y enjuicia la conformidad o disconformidad con ella de las leyes, disposiciones normativas y actos con fuerza de ley del Estado y de las Comunidades Autónomas.

Están legitimados para interponer el recurso de inconstitucionalidad el Presidente del Gobierno, el Defensor del Pueblo, cincuenta Diputados y cincuenta Senadores. Los órganos ejecutivos y legislativos de las Comunidades Autónomas están legitimados para interponer recurso de inconstitucionalidad contra las leyes, disposiciones y actos del Estado con fuerza de ley que puedan afectar a su propio ámbito de autonomía.

Las sentencias recaídas en este tipo de procedimientos tienen valor de cosa juzgada, vinculan a todos los poderes públicos y producen efectos generales desde la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

- Cuestión de inconstitucionalidad: El Tribunal Constitucional, a través de la cuestión de inconstitucionalidad, al igual que a través del recurso de inconstitucionalidad, garantiza la supremacía de la Constitución y enjuicia la conformidad o disconformidad con ella de las leyes, disposiciones normativas y actos con fuerza de ley del Estado y de las Comunidades Autónomas.

La cuestión de inconstitucionalidad sólo puede ser promovida, de oficio o a instancia de parte, por Jueces y Tribunales y han de hacerlo cuando consideren que una norma con rango de ley aplicable al proceso del que conocen y de cuya validez dependa la decisión que hayan de adoptar en el mismo pueda ser contraria a la Constitución.

Las sentencias recaídas en este tipo de procedimientos tienen valor de cosa juzgada, vinculan a todos los poderes públicos y producen efectos generales desde la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.



***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad*****SECCIÓN 04**

Programa 911P

Objetivo	Indicador
Protección de la igualdad de género como derecho fundamental frente a vulneraciones en la actuación de los poderes públicos.	Número de sentencias de recurso de amparo dictadas en relación con la igualdad de género.
Control de la constitucionalidad de las normas con rango de ley en relación con el derecho fundamental a la igualdad por razón de sexo.	Número de sentencias de recurso de inconstitucionalidad dictadas en relación con la igualdad de género. Número de sentencias de cuestión de inconstitucionalidad dictadas en relación con la igualdad de género.

## SECCIÓN 5. CONSEJO DE ESTADO

Programa	Denominación	Pertinencia de género
912N	Alto asesoramiento del Estado	Pertinencia media de género

## A. Cuadro de análisis general



Esta sección gestiona un único Programa Presupuestario que ha sido catalogado con pertinencia media de género de acuerdo a las respuestas obtenidas a las siguientes cuestiones:

1. *¿En qué medida el Programa Presupuestario tiene competencias para actuar y éstas son relevantes en relación con la igualdad de género?*



El programa no tiene un poder transformador alto en el ámbito de la igualdad de género.

2. *Número de personas sobre el que despliegan sus efectos las actuaciones del Programa Presupuestario*



La capacidad de impacto del programa es limitada ya que no despliega sus efectos sobre un número alto de personas.

3. *¿Las personas a las que las actuaciones van dirigidas son mayoritariamente mujeres?*



Por otra parte, el programa no afecta de forma directa y significativa a las mujeres.x

4. *¿El ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?*



Este programa no puede ser considerado palanca de cambio en el ámbito de la igualdad de género.

5. ¿Los resultados previstos del programa tendrán efecto positivo o negativo sobre la igualdad?



El programa tiene efectos positivos en la lucha por la igualdad de género.

6. ¿El programa tiene un objetivo concreto en favor de la igualdad de género?



Para este programa se han identificado objetivos específicos en favor de la igualdad de género.

7. ¿Existen indicadores de este programa desagregados por sexo?



La sección ha identificado indicadores desagregados por sexo, lo que contribuye a la elaboración de estadísticas en ámbito de género.

## B. Análisis detallado del programa en términos de igualdad de género

### Programa Presupuestario: 912N Alto asesoramiento del Estado

#### *Breve descripción del programa en términos de igualdad de género*

Si bien el Consejo de Estado carece de un programa específico en el ámbito organizativo para la igualdad de oportunidades, este hecho tiene su origen en que desde la aprobación de la Ley Orgánica 3/1980 de 22 de abril, del Consejo de Estado la presencia de la mujer, fundamentalmente en los puestos más altos tanto de altos cargos como de funcionarios, ha venido incrementándose.

Prueba de ello es que el Consejo de Estado es presidido por una mujer, hay una Consejera Permanente, cuatro Consejeras natas, cuatro Consejeras electivas, y una Secretaria General. Por otra parte, en las últimas oposiciones, la mayoría de los Letrados que han ingresado son mujeres.

#### *Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género*

Las líneas de actuación tienen como finalidad alcanzar el mismo número de hombres que de mujeres en los puestos más altos, ya que en el resto de niveles está alcanzado el objetivo.

*Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad*

**SECCIÓN 05.**  
Programa 912N

Objetivo	Indicador
Alcanzar el mismo número de hombres que de mujeres en los puestos más altos.	Distribución de plantilla por sexo..

*Datos actuales*

Cuerpo de Letrados del Consejo de Estado en activo:

- Letrados hombres 19 y 12 mujeres Letradas.
- Funcionarios: Mujeres 49 y Hombres 12.
- Personal Laboral: 9 mujeres y 5 hombres.

## SECCIÓN 7. CLASES PASIVAS

Programa	Denominación	Pertinencia de género
211N	Pensiones de Clases Pasivas.	Pertinencia media de género.
211O	Otras pensiones y prestaciones de Clases Pasivas.	Pertinencia media de género.
212N	Pensiones de guerra.	Pertinencia media de género.

## A. Cuadro de análisis general



De acuerdo al estudio realizado, esta sección gestiona tres programas presupuestarios, todos ellos catalogados con pertinencia media de género.

A continuación, se analizan de forma detallada las respuestas a las preguntas planteadas para los tres programas:

1. *¿En qué medida el Programa Presupuestario tiene competencias para actuar y éstas son relevantes en relación con la igualdad de género?*



Todos los programas tienen un poder transformador alto en el ámbito de la igualdad de género.

2. *Número de personas sobre el que despliegan sus efectos las actuaciones del Programa Presupuestario*



El 67% de los programas despliegan sus efectos sobre un elevado número de personas. Tienen, por tanto, gran capacidad de impacto en la lucha contra las desigualdades.

3. *¿Las personas a las que las actuaciones van dirigidas son mayoritariamente mujeres?*



Se considera que uno de los tres programas afecta directa y significativamente a mujeres.

4. *¿El ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?*



El 67% de los programas pueden ser considerados palanca de cambio, dado que tienen capacidad para provocar un cambio sensible en la situación actual para incluir la igualdad como eje transversal que elimine las desigualdades.

5. *¿Los resultados previstos del programa tendrán efecto positivo o negativo sobre la igualdad?*



Todos los programas tienen efectos positivos en la igualdad de género.

6. *¿El programa tiene un objetivo concreto en favor de la igualdad de género?*



No obstante, no se han definido objetivos específicos en favor de la igualdad de género en ninguno de los programas.

7. *¿Existen indicadores de este programa desagregados por sexo?*



No existen indicadores desagregados por sexo en ninguno de los tres programas.

## B. Análisis detallado de los programas en términos de igualdad

### Programa Presupuestario: 211N Pensiones de clases pasivas

#### *Breve descripción del programa en términos de igualdad de género*

El programa recoge el pago de pensiones a funcionarios civiles y militares de la Administración del Estado y a sus familiares. Este programa incorpora los créditos destinados al pago de pensiones de jubilación, retiro, viudedad, orfandad y en favor de los padres, causadas por los funcionarios civiles y militares. También contiene los créditos existentes para el pago de las pensiones causadas por el personal del Cuerpo de Camineros del Estado.

Este programa tiene incidencia en la igualdad de género dado que durante los últimos años se han tomado medidas cuyo objeto ha sido el de reducir la denominada brecha de género de las pensiones, prestando una especial atención a las pensiones de viudedad.

Si bien los cambios normativos experimentados en relación con las citadas pensiones no establecen distinción por razón del sexo del beneficiario de la misma, la realidad demuestra que estas medidas afectarán en su gran mayoría a mujeres, debido a la distribución por sexos de los perceptores de pensión de viudedad.

***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

En este sentido, es preciso señalar que el artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, al establecer los criterios generales de actuación de los poderes públicos, en su apartado 6 contemplaba el de la consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva.

***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad:***

No se han definido objetivos ni indicadores en materia de igualdad de género.

**Programa Presupuestario: 2110 Otras pensiones y prestaciones de Clases Pasivas**

***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

Este programa gestiona las ayudas a víctimas de delitos violentos contra la libertad sexual reconocidas en aplicación de la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de ayudas y asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual.

Si bien es cierto que con carácter general no hay distinciones por razón del género para el reconocimiento de las citadas ayudas, la experiencia acumulada en la gestión de las mismas pone de manifiesto que el número de víctimas femeninas es mayor que el de hombres.

***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

Deben destacarse los cambios normativos que, a través de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, produjeron en la citada Ley 35/1995, con el objetivo de otorgar un régimen especial más favorable para las mujeres víctimas de violencia de género. No hay que olvidar que el artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, al establecer los criterios generales de actuación de los poderes públicos, en su apartado 6 contemplaba el de «la consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva».

Así, la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, de ayudas y asistencia a las víctimas de delitos violentos y contra la libertad sexual a las víctimas de violencia de género, establece especialidades en los requisitos para poder ser beneficiaria de las ayudas:

- En el plazo de prescripción para solicitar las ayudas.
- En los importes de las ayudas a percibir en determinados casos.
- Así como en la forma de acceder a las ayudas provisionales.

***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

No se han definido objetivos ni indicadores en materia de igualdad de género.

## **Programa Presupuestario: 212N Pensiones de guerra**

### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

Este programa recoge fundamentalmente el conjunto de pensiones de naturaleza indemnizatoria de carácter civil y militar, destinadas a paliar los perjuicios ocasionados por la Guerra Civil.

El programa tiene incidencia en la igualdad de género, en la medida en que se han tomado medidas en los últimos años cuyo objeto ha sido el de reducir la denominada brecha de género de las pensiones, prestando una especial atención a las pensiones de viudedad. Es cierto que los cambios normativos experimentados en relación con las citadas pensiones no establecen distinción por razón del sexo del beneficiario de la misma, pero la realidad demuestra que estas medidas afectarán en su gran mayoría a mujeres, debido a la distribución por sexos de los perceptores de pensión de viudedad.

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

En este sentido, es preciso señalar que el artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, al establecer los criterios generales de actuación de los poderes públicos, en su número 6 contemplaba el de la consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de género***

No se han definido objetivos ni indicadores en materia de igualdad de género.



## SECCIÓN 8. CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL

Programa	Denominación	Pertinencia de género
111M	Gobierno del Poder Judicial	Pertinencia alta de género
111O	Selección y formación de jueces	Pertinencia alta de género
111P	Documentación y publicaciones judiciales	Pertinencia baja de género

## A. Cuadro de análisis general



El Consejo General del Poder Judicial gestiona tres programas presupuestarios, dos de los cuales han sido catalogados con pertinencia alta de género.

Los porcentajes obtenidos del análisis de los programas vienen recogidos en el cuadro adjunto.

A continuación, se analizan de forma detallada las respuestas obtenidas a las preguntas planteadas y que han permitido realizar dicha catalogación:

1. *¿En qué medida el Programa Presupuestario tiene competencias para actuar y éstas son relevantes en relación con la igualdad de género?*



El 67% de los programas tiene un alto poder transformador en el ámbito de la igualdad de género.

2. *Número de personas sobre el que despliegan sus efectos las actuaciones del Programa Presupuestario.*



Estos programas despliegan sus efectos sobre un importante número de personas, por lo que tienen gran capacidad de impacto en la lucha contra las desigualdades.

3. *¿Las personas a las que las actuaciones van dirigidas son mayoritariamente mujeres?*



Un 67% de los programas afectan de forma directa y significativa a mujeres.

4. ¿El ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?



Dos de los tres programas son considerados palanca de cambio. Pueden, por tanto, provocar un cambio sensible en la situación actual para incluir la igualdad como eje transversal que elimine las desigualdades.

5. ¿Los resultados previstos del programa tendrán efecto positivo o negativo sobre la igualdad?



Todos los programas tienen efectos positivos en la lucha por la igualdad de género.

6. ¿El programa tiene un objetivo concreto en favor de la igualdad de género?



7. ¿Existen indicadores de este programa desagregados por sexo?



No se han definido indicadores desagregados por sexo en ninguno de los programas.

## B. Análisis detallado de los programas en términos de igualdad

### Programa Presupuestario: 111M Gobierno del Poder Judicial

#### *Breve descripción del programa en términos de igualdad de género*

Con cargo a este programa se financian todas las actividades de la Comisión de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial (en adelante, CGPJ) que incluyen:

- Elaboración y seguimiento de la aplicación de los Protocolos contra todas las formas de acoso y violencia en el trabajo, tanto en la Carrera Judicial como en el Consejo General del Poder Judicial como órgano constitucional.
- Análisis de la actividad formativa del CGPJ y propuesta de medidas concretas dirigidas a la implantación de la transversalidad de género en la formación de los miembros de la Carrera Judicial y del personal al servicio del CGPJ.
- Análisis del sistema de medidas de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y profesional aplicable a la Carrera Judicial y elaboración de propuestas concretas dirigidas a mejorar tanto la regulación como su aplicación específica al caso concreto.

Con cargo a este programa se financian también todas las actividades del Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género (en adelante, OVDyG).

***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

El Consejo General del Poder Judicial ha establecido las siguientes líneas de actuación:

- Celebración de reuniones institucionales con las comisiones y unidades de igualdad de otros organismos e instituciones con el fin de aunar esfuerzos y establecer líneas comunes de actuación.
- Elaboración, difusión, implementación y seguimiento del II Plan de Igualdad de la Carrera Judicial y del Plan de Igualdad del CGPJ.
- Elaboración, difusión, implementación y seguimiento de los Protocolos contra todas las formas de acoso y violencia tanto en la Carrera Judicial como en el CGPJ.
- La elaboración de estudios sobre respuesta judicial en materias relacionadas con la aplicación del principio de igualdad y de protocolos y guías de recomendaciones y buenas prácticas para la aplicación de la perspectiva de género en el enjuiciamiento.
- La celebración de reuniones y congresos periódicos entre las instituciones que integran el Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género con el fin de coordinar la acción de todas ellas frente a la violencia de género.
- La implementación de las medidas recogidas en el Pacto de Estado contra la violencia de género que afectan a la organización judicial o a la respuesta judicial frente a la violencia de género.
- La recopilación y análisis de los datos más relevantes en materia de respuesta judicial frente a la violencia de género con el fin de elaborar diagnósticos de situación y proponer medidas concretas de acción en aquellas áreas en que se detecten deficiencias.
- La elaboración de estudios y guías de recomendaciones y buenas prácticas para mejorar la respuesta judicial frente a la violencia de género y la protección de las víctimas.
- Visibilización del compromiso público de las instituciones que integran el OVDyG contra la violencia mediante la entrega anual de los Premios del Observatorio a la labor más destacada en la erradicación de la Violencia de Género.

***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

Para este programa no se han definido indicadores en materia de igualdad. Sin embargo, sí se han establecido los siguientes objetivos:

**SECCIÓN 08.**

Programa 111M

Objetivos
Elaboración y presentación de un Plan de Conciliación para la Escuela Judicial.
Difusión pública de la «Guía de criterios de actuación judicial en materia de custodia compartida».
Difusión pública del II Plan de Igualdad de la Carrera Judicial.
Realización de encuentros periódicos de los asesores y las asesoras confidenciales, encargados de la implementación del Protocolo contra el acoso en la Carrera Judicial, con el fin de poder evaluar su grado de aplicación e ir resolviendo los problemas que dicha aplicación vaya suscitando en la práctica.

Objetivos
Activación efectiva de la Red de delegadas y delegados de igualdad de la Carrera Judicial mediante la elaboración de su Protocolo de actuación y la celebración de un encuentro con los Presidentes de los Tribunales Superiores de Justicia, todo ello con el fin de establecer un canal estable de comunicación que permita al CGPJ recopilar y tratar información sobre el uso que vienen haciendo los miembros de la Carrera Judicial de las medidas de conciliación y corresponsabilidad.
Celebración del VIII Congreso del Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género, con el fin de favorecer el encuentro, el debate y la formulación de propuestas y líneas comunes de acción de las distintas instituciones que lo integran con el fin de favorecer una actuación más eficaz y coordinada de todas ellas en contra de la violencia de género.
Celebración del acto de entrega de los XVII premios del OVDyG de reconocimiento a la labor más destacada en la erradicación de la violencia doméstica y de género.
Publicación del estudio de sentencias sobre violencia de género, violencia doméstica y violencia ejercida sobre personas menores de edad dictadas durante 2019.
Publicación del estudio anual de muertes por violencia de género, violencia doméstica o violencia sobre menores correspondientes al año 2020.
Publicación de informe sobre datos de violencia de género, violencia doméstica y violencia sobre personas menores de edad desde la perspectiva forense.

## Programa Presupuestario: 1110 Selección y formación de Jueces

### *Breve descripción del programa en términos de igualdad de género*

Este programa tiene como objetivo principal elevar el grado de eficiencia de la Administración de Justicia incidiendo en las tres grandes esferas que integran la Escuela Judicial: los procesos de selección inicial de miembros de la Carrera Judicial y de especialistas dentro de la misma, la formación teórico-práctica inicial y la formación continua; esferas todas ellas íntegramente ligadas a la preparación técnica de los miembros de la Carrera Judicial.

Se trata de áreas estratégicas en materia de igualdad, siendo el objetivo esencial a lograr que la Judicatura en su conjunto cuente con una adecuada formación en la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en todas las áreas del derecho, el enjuiciamiento con perspectiva de género o la lucha contra toda clase de violencia de género.

### *Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género*

El Consejo General del Poder Judicial ha previsto las siguientes:

- Selección inicial: Incorporación a los programas de oposiciones para ingreso en la Carrera Judicial por el turno libre de contenidos específicos relativos a aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, enjuiciamiento con perspectiva de género y lucha contra la violencia de género en las materias estudiadas.
- Formación Inicial: Además de los contenidos teóricos integrados en la formación ordinaria del Plan Docente de la Escuela Judicial (módulos específicos en materia de aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres, y violencia de género en todas sus manifestaciones), se han incorporado al Plan Docente de la 71.<sup>a</sup> promoción de la Escuela Judicial (curso 2021-2022) un seminario específico sobre de-

tección y superación de estereotipos de género en el ejercicio de la jurisdicción y otro sobre enjuiciamiento con perspectiva de género; un seminario específico en materia de violencia de género en todas sus manifestaciones con arreglo al Convenio de Estambul, abordándose la materia desde una perspectiva de género y de derechos humanos; una simulación de declaraciones de víctimas de violencia doméstica y de víctimas de violencia de género en cualquiera de sus manifestaciones; un taller de declaraciones críticas, abordado igualmente desde una perspectiva de género y derechos humanos y enfocado a evitar la victimización secundaria; un seminario sobre trata de seres humanos; un seminario sobre estándares europeos del artículo 6 CEDH; y un seminario sobre transexualidad.

— Formación continua: Todavía no está definido el Plan estatal de formación continua de los miembros de la Carrera Judicial para el año 2021, pero se quiere continuar la línea iniciada en este sentido por el Plan estatal de 2020, que incluía:

- Once cursos presenciales monográficos (30 asistentes y 15 horas de duración cada uno) en materia de igualdad, lucha contra la violencia de género en todas sus dimensiones, y enjuiciamiento con perspectiva de género.
- Dos módulos de formación a distancia monográficos en materia de Violencia de Género (uno de iniciación y otro avanzado), de 50 horas de duración y de carácter evaluable. Esta formación a distancia, considerablemente más completa y exigente que los cursos presenciales, es obligatoria para todos los miembros de la Carrera Judicial que son destinados a algún órgano judicial con competencia exclusiva en Violencia Sobre la Mujer, y se viene ofertando voluntariamente además a todos aquellos miembros de la Carrera Judicial que puedan tener que entrar a conocer de esta clase de asuntos, sin ser titulares de Juzgados especializados en Violencia Sobre la Mujer (Juzgados de Instrucción, de Primera Instancia e Instrucción, magistrados y magistradas de Tribunales mixtos civil-penal, etc.).
- Un módulo de formación a distancia monográfico, también de 50 horas de duración y de carácter evaluable, sobre «Enjuiciamiento con perspectiva de género», elaborado por el Servicio de Formación Continua, en colaboración con el Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género y la Comisión de Igualdad del CGPJ. Pese a que este módulo formativo tiene carácter voluntario (con arreglo a la LOPJ toda la formación de la Carrera Judicial tiene carácter voluntario con la única excepción de la formación en violencia de género para los titulares de órganos especializados), su superación permitirá el acceso a las pruebas selectivas de especialización en los términos exigidos por el nuevo apartado 3 del artículo 312 de la LOPJ, en la redacción que se le ha dado por la LO 5/2018, de 28 de diciembre.
- Formación transversal: En el Plan Estatal de Formación Continua para el año 2020 se introdujeron contenidos transversales en 53 actividades formativas. Esta formación transversal va directamente orientada a superar prejuicios y estereotipos de género en materias concretas, y cuenta con la ventaja de llegar a un número muy superior de miembros de la Carrera Judicial, que reciben esta información/formación como parte de la formación jurídico-técnica propia de la materia tratada en el curso o actividad en que se inserte. Los contenidos transversales vienen propuestos por la Comisión de Igualdad y el Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género del CGPJ, y son comunicados a las personas llamadas a dirigir o coordinar las diferentes actividades formativas para su adecuada incorporación a las mismas.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de género***

Para este programa no se han definido indicadores en materia de igualdad. Sin embargo, sí se han establecido los siguientes objetivos:

**SECCIÓN 08.**

## Programa 111O

Objetivos
Asegurar una participación equilibrada de mujeres y hombres en todas y cada una de las actividades formativas del CGPJ, tanto en lo relativo a la dirección, coordinación y docencia como en la asistencia a dichas actividades, y tanto en las actividades formativas incluidas en el Plan Estatal de Formación Continua, como en las actividades de formación descentralizada, en las actividades de formación continua de carácter extraordinario y en las actividades de formación de carácter internacional.
Impartir anualmente actividades específicas de formación continua en materia de tutela judicial del principio de igualdad entre mujeres y hombres, discriminación por razón de sexo, discriminación múltiple, lucha contra todas las formas de violencia contra las mujeres, trata de seres humanos, enjuiciamiento con perspectiva de género y utilización de un lenguaje no sexista, en los términos exigidos por el artículo 433, bis, apartado 5 de la LOPJ.
Impartir anualmente formación continua on-line sobre enjuiciamiento con perspectiva de género a efectos de acreditar el cumplimiento del requisito exigido por el artículo 312.3 de la LOPJ para poder participar en pruebas selectivas o de especialización de la Carrera Judicial.
Implantar la transversalidad de género en toda la actividad formativa del CGPJ en cumplimiento de lo establecido por el artículo 433 bis, apartado 5 LOPJ. A tal fin, una vez aprobado el Plan Estatal de Formación Continua por el Pleno del CGPJ, se remitirá a la Comisión de Igualdad a fin de que por ésta se realice la propuesta de introducción de ponencias y contenidos transversales en materia de igualdad en todas aquellas actividades formativas en que se estime conveniente o necesario, estableciéndose la obligación de quienes dirijan actividades de formación continua de incluir los contenidos transversales propuestos por la Comisión de Igualdad.
Fomentar las actividades de formación on line y, en general, de formación no presencial, mediante la concesión de licencia por estudios para el seguimiento y superación de esta clase de formación.

**Programa Presupuestario: 111P Documentación y Publicaciones Judiciales*****Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

Este programa tiene encomendadas las funciones de recopilación y sistematización de la información jurisprudencial, doctrinal y legislativa, evolucionando hacia una gestión más eficiente del conocimiento judicial, a través del portal web.

***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

El CGPJ ha previsto las siguientes líneas de actuación en materia de igualdad para este programa:

- Mantenimiento, mejora y actualización de los contenidos de igualdad publicados en la web poderjudicial.es, a través de la cual se difunden los contenidos sobre igualdad, que son remitidos por los restantes órganos técnicos del Consejo General del Poder Judicial (señaladamente la Comisión de Igualdad), actualizándose de forma constante los contenidos integrados.
- Difusión entre los miembros de la Carrera Judicial a través de la web poderjudicial.es y a través del correo corporativo, del Protocolo frente a todas las formas de acoso y violencia en la Carrera Judicial y de cuantos contenidos sobre la materia son remitidos por los restantes órganos técnicos del Consejo General del Poder Judicial, contenidos que son regularmente actualizados.

- Difusión de campañas de sensibilización en materia de lucha contra la violencia de género a través de la web poderjudicial.es, y de todos los informes elaborados periódicamente por el Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género.
- Difusión de campañas de sensibilización en materia de lucha contra la trata de seres humanos a través de la web poderjudicial.es, debiendo destacarse la difusión a través de dicha página y en modo abierto de la «Guía de criterios de actuación judicial frente a la trata de seres humanos», y de todo el material didáctico recopilado en las actividades formativas monográficas organizadas e impartidas por el Servicio de Formación Continua del CGPJ.
- Introducción de buscadores en el fondo documental que específicamente faciliten el acceso a resoluciones dictadas en materias relativas a aplicación del principio de igualdad de trato y oportunidades.
- Puesta a disposición de los miembros de la Carrera Judicial de medios tecnológicos adecuados que favorezcan y faciliten el teletrabajo, debiendo destacarse la prestación del servicio de datos de movilidad, cuya finalidad es que los miembros de la Carrera Judicial (hombres y mujeres) puedan acceder desde cualquier lugar del territorio nacional a la página web poderjudicial.es y a los servicios y aplicaciones contenidos en la misma cuando no estén en su despacho del órgano judicial.

### ***Objetivos e indicadores específicos de la materia de igualdad***

Para este programa no se han definido objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad que permitan conocer la evolución de esta materia en el ámbito del programa.



## SECCIÓN 10. CONTRATACIÓN CENTRALIZADA

Programa	Denominación	Pertinencia de género
923R	Contratación Centralizada	Pertinencia baja de género

## A. Cuadro de análisis general



La sección 10 gestiona un único Programa Presupuestario, catalogado con pertinencia baja de género de acuerdo a las respuestas dadas a las siguientes cuestiones:

1. *¿En qué medida el Programa Presupuestario tiene competencias para actuar y éstas son relevantes en relación con la igualdad de género?*



El programa no tiene un alto poder transformador en el ámbito de la igualdad de género.

2. *Número de personas sobre el que despliegan sus efectos las actuaciones del Programa Presupuestario.*



El programa despliega sus efectos sobre un número importante de personas. Tiene, por tanto, gran capacidad de impacto en la lucha contra las desigualdades.

3. *¿Las personas a las que las actuaciones van dirigidas son mayoritariamente mujeres?*



Sin embargo, el programa no afecta de manera directa y significativa a las mujeres.

4. *¿El ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?*



El programa no es considerado palanca de cambio, por lo que no puede actuar como eje transversal en favor de la equidad.



5. ¿Los resultados previstos del programa tendrán efecto positivo o negativo sobre la igualdad?



No se considera que el programa tenga efectos positivos a favor de la igualdad de género.

6. ¿El programa tiene un objetivo concreto en favor de la igualdad de género?



El programa no tiene identificados objetivos específicos en favor de la igualdad de género.

7. ¿Existen indicadores de este programa desagregados por sexo?



No se han definido indicadores desagregados por sexo para este programa.

## B. Análisis detallado de los programas en términos de igualdad

### Programa Presupuestario: 923R Contratación centralizada

#### *Breve descripción del programa en términos de igualdad de género*

El objetivo fundamental de este programa consiste en atender las necesidades del sector público estatal que se contratan con carácter general y con características similares mediante los sistemas de compras centralizadas, agregando la demanda al objeto de racionalizar la contratación y obtener ahorros, mejorando la eficiencia de la contratación pública. En consecuencia, se dirige sólo de forma indirecta a personas y tiene baja relevancia en materia de igualdad.

#### *Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género*

El art. 202 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, permite al órgano de contratación incluir consideraciones de tipo social como condiciones especiales de ejecución.

En dicho marco se ha incluido, como condición especial de ejecución, la obligación del contratista durante la ejecución del contrato, de realizar como mínimo una acción al año de sensibilización y formación en materia de igualdad y conciliación, debiendo participar al menos, la plantilla adscrita a la ejecución del contrato (contrato centralizado para la prestación de los servicios consolidados de comunicaciones a la Administración General del Estado —fase II—).

#### *Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad*

No se han definido para este programa objetivos e indicadores en materia de igualdad que permitan conocer la evolución de esta materia en el ámbito de este programa.

## SECCIÓN 12. MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES, UNIÓN EUROPEA Y COOPERACIÓN

Programa	Denominación	Pertinencia de género
141M	Dirección y Servicios Generales de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación	Pertinencia alta de género
142A	Acción del Estado en el exterior	Pertinencia alta de género
142B	Acción Diplomática ante la Unión Europea	Pertinencia alta de género
143A	Cooperación para el desarrollo	Pertinencia alta de género
144A	Cooperación, promoción y difusión cultural en el exterior	Pertinencia media de género
467G	Investigación y desarrollo de la Sociedad de la Información	Sin pertinencia de género

### A. Cuadro de análisis general



De acuerdo al estudio realizado, la sección 12 gestiona seis programas presupuestarios. De ellos, un 67% han sido catalogados con pertinencia alta de género.

Los porcentajes obtenidos del análisis de los programas vienen recogidos en el cuadro adjunto.

A continuación, se analizan de forma detallada las respuestas a las preguntas planteadas en aquellos programas categorizados con pertinencia de género:

1. *¿En qué medida el Programa Presupuestario tiene competencias para actuar y éstas son relevantes en relación con la igualdad de género?*



El 80% de los programas tiene un poder transformador alto en el ámbito de la igualdad de género.

2. *Número de personas sobre el que despliegan sus efectos las actuaciones del Programa Presupuestario.*



La totalidad de los programas despliegan sus efectos sobre un número alto de personas. Tienen, por tanto, gran capacidad en el marco de la lucha contra las desigualdades.

3. *¿Las personas a las que las actuaciones van dirigidas son mayoritariamente mujeres?*



El 60% de los programas afectan de manera directa y significativa a las mujeres.

4. *¿El ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?*



Todos los programas pueden ser considerados palanca de cambio, por lo que pueden producir un cambio sensible en la situación actual para incluir la igualdad como eje transversal que elimine las desigualdades.

5. *¿Los resultados previstos del programa tendrán efecto positivo o negativo sobre la igualdad?*



Los seis programas tienen efectos positivos en la igualdad de género.

6. *¿El programa tiene un objetivo concreto en favor de la igualdad de género?*



En todos los programas se han identificado objetivos específicos en favor de la igualdad de género.

7. *¿Existen indicadores de este programa desagregados por sexo?*



Se han definido indicadores desagregados por sexo en todos los programas, lo que facilita la elaboración de estadísticas en dicho ámbito.

## B Análisis detallado de los programas en términos de igualdad

### Programa Presupuestario: 141M Dirección y Servicios Generales de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación

#### *Breve descripción del programa en términos de igualdad de género*

El objetivo general de este programa es servir de apoyo y ser a la vez un instrumento para facilitar y hacer posible a los restantes programas de gasto de carácter finalista la consecución de sus objetivos específicos.

En este ámbito se inscriben las actuaciones en materia de igualdad de género relacionadas con la política de personal del Departamento.

***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

Se identifican las siguientes líneas de actuación:

- Campañas de sensibilización: Se llevarán a cabo campañas de sensibilización en materia de género, tanto en servicios centrales como a través de Representaciones Diplomáticas y Oficinas Consulares en el exterior, aprovechando fechas señaladas como el Día Internacional de la Mujer, o el Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.
- Mantenimiento y desarrollo de un Espacio Igualdad y Conciliación en la Intranet del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación (en adelante, MAUC).
- Elaboración de un protocolo de acompañamiento en el proceso de acreditación a parejas del mismo sexo.
- Promoción del lenguaje inclusivo mediante la difusión de una Guía y su aplicación en la nueva normativa, con el objetivo de cumplir con los Planes de Igualdad de la Administración General del Estado (en adelante, AGE) y las recomendaciones de la Unión Europea y el Consejo de Europa.
- Talleres formativos en materia de sesgos inconscientes. Estos talleres están destinados a los órganos directivos y de preselección. El primer taller estuvo dirigido al Tribunal de selección de candidaturas a la Carrera Diplomática y tuvo lugar en la Escuela Diplomática en otoño de 2019.
- Guías de acompañamiento para la salida al exterior y el retorno del personal funcionario y sus familias. Se actualizan anualmente. Contienen información sobre los trámites y gestiones que deban realizarse por parte del personal funcionario tanto con carácter previo como tras la incorporación a su nuevo destino, así como información que pueda resultar de interés mientras se desempeña el puesto en el exterior. Asimismo, se incluirá información sobre los trámites y gestiones que deban realizarse al regresar a España.
- Colaboración con el Servicio Europeo de Acción Exterior en el ámbito de la coordinación de medidas dirigidas a las familias del personal funcionario. España lidera un grupo de trabajo dedicado a las relaciones con el sector privado en el ámbito de la capacitación de las parejas del personal.
- Elaboración, a cargo de una consultoría externa, de un informe sobre la situación de la igualdad en el Ministerio.
- Aprobación del Reglamento de la Carrera Diplomática: Inclusión de disposiciones en desarrollo de la LO 3/2007 de igualdad y para facilitar la conciliación y la corresponsabilidad.
- Creación de la Comisión Delegada de Igualdad y elaboración de un Plan de Igualdad sobre la base del diagnóstico elaborado y teniendo en cuenta el nuevo Plan de Igualdad de Oportunidades de la Administración General del Estado actualmente en proceso de elaboración.
- Estudio y, en su caso, implantación de nuevas medidas destinadas a la flexibilidad horaria: Tienen por objeto permitir al empleado público disminuir su jornada de trabajo en determinados períodos y por motivos de conciliación familiar, recuperándose el tiempo que se hubiera reducido la jornada en las siguientes semanas.
- Mantenimiento de una plataforma web (BELISAMA) para facilitar la búsqueda de empleo a las parejas del personal funcionario público destinado al exterior.
- Un Plan de desarrollo del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo adaptado al Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación (MAUC) y al personal en el exterior. A desarrollar en 2021, en el marco del futuro Real decreto en la materia.
- Potenciación de la presencia de mujeres en la Carrera Diplomática y en puestos directivos y altos cargos.
- Desarrollo de medidas para promover la igualdad dentro del Servicio Exterior en el marco de una estrategia sobre enfoque de género en la acción exterior española.

- Campañas de sensibilización/plan de comunicación internos hacia los órganos superiores y directivos y resto de empleados públicos en materia de género, conciliación, corresponsabilidad y la lucha contra el acoso.
- Medidas orientadas a fomentar la cultura de la racionalización de horarios y para concienciar sobre la regulación ya existente.
- Recogida de datos desagregados por sexo.
- Implantación de medidas previstas en el tercer Plan de Igualdad de Oportunidades en la Administración General del Estado, una vez esté aprobado.
- Refuerzo del apoyo para familias del personal del Servicio Exterior.
- Seguimiento del Estudio comparativo de las prácticas llevadas a cabo por otros países en materia de estrategias de igualdad, conciliación familiar y de su posible implantación en nuestro país. En ese sentido, se estudian especialmente las medidas adoptadas por otros Estados en lo referente a la conciliación y a las políticas de apoyo a la familia para los empleados públicos destinados en el Exterior.
- Inclusión en los planes de formación del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación de cursos de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades y de prevención de la violencia de género. En el curso selectivo de los aspirantes a la Carrera Diplomática se incorpora un módulo sobre la igualdad de género y en referencia a las actuaciones de formación, el curso de «Igualdad de Género» fue impartido en modalidad online, con una duración de 20 horas. Lo realizaron 8 alumnos (que fueron los solicitantes), 5 de ellos mujeres y 3 hombres. Respecto al contenido del curso, el programa es el siguiente: Introducción a la Igualdad de oportunidades. La acción positiva. Empresa Flexible y Responsable. Acoso sexual y violencia en el lugar de trabajo. Actividad Roleplay. Marco Jurídico. Mobbing. Terminología básica.
- La Escuela Diplomática del MAUC ha impartido un curso de incorporación para nuevos cónsules en el que se abordaba el tratamiento de casos de violencia de género en el extranjero.
- Celebración de jornada de puertas abiertas en la Escuela Diplomática, participación en la feria Aula y en charlas con estudiantes en distintas Universidades públicas y privadas para promover la concurrencia paritaria en la oposición de acceso a la Carrera Diplomática.
- Mantenimiento, dentro de la Acción Social del MAUC de la Ayuda por Gastos Extraordinarios generados por la violencia de género, no sujeta a tramos retributivos.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

Dentro del Ministerio se vienen desarrollando distintas medidas o acciones vinculadas a la gestión de recursos humanos, siguiendo en gran medida los planes nacionales en la materia y adaptándolas, en la medida de lo posible, a un colectivo tan específico como el que desempeña su labor en el extranjero. El impacto de estas medidas se puede apreciar en el respeto del principio de igualdad de acceso al empleo público, en una mayor sensibilización del personal respecto a las cuestiones de género e igualdad de oportunidades, en la presencia de mujeres en ámbitos en los que tradicionalmente se encuentran infrarrepresentadas (Carrera Diplomática), en el resquebrajamiento del techo de cristal (promoción de las mujeres en puestos directivos y altos cargos) y en la mejora de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El Departamento coincide con la política general de la AGE en cuanto a conciliación y lucha contra la discriminación de la mujer entre el colectivo que está a su servicio, siendo de especial significación la actual distribución por géneros del personal directivo (Directores Generales y Subdirectores Generales). Las cifras actuales son las siguientes:

Distribución del personal por sexos a 10/02/2020	Total	Mujeres	Porcentaje
Total miembros carrera diplomática	918	249	27,12
Embajadores/as (Embajadas + Representaciones Permanentes)	120	18	15
Cónsules	84	11	13,1
Directores/as generales	14	4	28,57
Subdirectores/as generales	43	13	30,23

Por Real Decreto 1015/2018, de 3 de agosto, se designó a la Embajadora en Misión Especial para el Fomento de las Políticas de Igualdad de Género y Conciliación, encargada de coordinar la integración transversal en la perspectiva de género en todas las dimensiones de la acción exterior española, y muy especialmente en el Servicio Exterior.

Con fecha 17 de enero de 2020, se dictó Resolución por la que se actualizaba una Resolución anterior sobre las funciones de la Unidad de Igualdad con el fin de adaptarla al Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado. El MAUC ha procedido así a adaptar su Unidad de Igualdad dotándola de mayores medios para alcanzar sus objetivos en condiciones más óptimas. Así, ha pasado de estar constituida por una única persona a disponer de cuatro puestos de distintos niveles con dedicación exclusiva. La unidad de apoyo a las familias del servicio exterior queda integrada en la Unidad de Igualdad.

A continuación, se muestra el listado de objetivos e indicadores que el MAUC ha definido para el programa en materia de igualdad:

## SECCIÓN 12.

### Programa 141M

Objetivo	Indicador
Campanas de sensibilización en materia de género, tanto en servicios centrales como a través de Representaciones Diplomáticas y Oficinas Consulares en el exterior, aprovechando fechas señaladas como el Día Internacional de la Mujer, o el Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.	Al menos 3 campañas anuales.
Fomento de igualdad de oportunidades en el empleo público.	Datos e información sobre la situación de la igualdad en el MAUC. Existencia de mecanismos de transversalización del enfoque de género en todas las actuaciones dirigidas a la gestión de personal en el MAUC.
Fomento de paridad progresiva en los puestos de responsabilidad.	Datos sobre la proporción de mujeres en puestos de responsabilidad. Medidas para fomentar el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad.
Sensibilización en materia de igualdad de oportunidades y de prevención de acoso.	Campaña de sensibilización orientada a personal directivo y el resto del personal. Número de personas empleadas en temas de igualdad de género.



Objetivo	Indicador
Fomento de medidas destinadas a la conciliación familiar y profesional y la corresponsabilidad.	Medidas de conciliación, corresponsabilidad y apoyo a las familias en el extranjero, incluyendo la ampliación del programa de teletrabajo. Datos sobre el disfrute de medidas de conciliación desagregadas por sexo.

En referencia a la previsión de resultados, las acciones previstas tienen como objetivo el respeto al principio de igualdad de acceso al empleo público, la progresiva paridad en los puestos de responsabilidad, la sensibilización en materia de igualdad de oportunidades y de prevención de la violencia de género y el fomento de medidas destinadas a la conciliación familiar y profesional y a la corresponsabilidad. El objetivo a medio y largo plazo es contribuir a un progresivo cambio de cultura institucional y en la metodología de trabajo. La Unidad de Igualdad del Departamento está encargada de evaluar el impacto de las medidas previstas y su repercusión en la actividad diaria del Ministerio.

Con un carácter más concreto se planifican diversas actividades coincidiendo con días señalados, como por ejemplo el 11 de febrero de 2020, «Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia», con la actividad-coloquio: «Científicas más allá de nuestras fronteras» en el Palacio de Santa Cruz.

Para el ejercicio 2021 están previstas las siguientes campañas y actividades, sin perjuicio de otras actuaciones, como exposiciones u otras acciones que puedan incorporarse progresivamente durante el año al calendario de actos:

- Día Internacional de la Mujer (8 de marzo).
- Semana del Orgullo LGBTIQ.
- Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.
- Día Internacional de las Personas con Discapacidad (3 de diciembre).

### **Programa Presupuestario: 142A Acción del Estado en el exterior**

#### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

Una de las finalidades de este programa es la formulación y ejecución de la política exterior española en materia de promoción y protección de los derechos humanos. En este marco se ubica la participación activa del Gobierno de España en los foros internacionales competentes, fundamentalmente en Naciones Unidas y la Unión Europea. Esta labor de promoción y protección de los derechos humanos se aborda también a través de la acción diplomática bilateral.

En el marco de esta política, la no discriminación por razón de género, inclusive en su forma más extrema, la violencia, constituye una prioridad.

Otro de sus objetivos principales es garantizar a la ciudadanía española la protección que pudiera necesitar fuera de nuestras fronteras y facilitar el ejercicio de sus derechos.

La Ley 2/2014, de 25 de marzo, de la Acción y del Servicio Exterior del Estado indica en la tercera parte de su preámbulo que corresponde al Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, dentro de los ámbitos de la Acción Exterior del Estado y de su deber general de proteger a los españoles en el exterior, la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y la promoción de «la lucha contra la violencia de género, destacando la atención y protección de las mujeres españolas víctimas de violencia de género y de sus hijos e hijas en el exterior.»

#### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

Se identifican las siguientes líneas de actuación:

- Participación e intervención en foros multilaterales en materia de no discriminación por razón de género (Naciones Unidas – AGNU y Debate Abierto del CSNU sobre Mujeres, Paz y Seguridad, Consejo de Derechos Humanos, Unión Europea, OSCE).
- Participación en la Comisión sobre el Estatus Jurídico y social de la Mujer (CSW).
- Apoyo a la Relatora Especial de Naciones Unidas sobre Violencia contra la Mujer.
- Convocatoria de subvenciones para la promoción y difusión de los derechos humanos (incluye prioridad de proyectos relacionados con la no discriminación por razón de género).
- Apoyo a resoluciones e iniciativas sobre violencia contra mujeres y niñas.
- «Curso Internacional sobre Enfoque de Género en Operaciones».

La Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas sobre Mujeres, Paz y Seguridad, adoptada en octubre de 2000, que establece el marco normativo en materia de lucha contra la violencia sexual en conflicto y de la participación de las mujeres en situaciones de conflicto y post-conflicto, cumplió 15 años en octubre de 2015, coincidiendo con la presidencia española del Consejo de Seguridad. Con motivo de esa conmemoración se celebró un debate de alto nivel sobre Mujeres, Paz y Seguridad y se adoptó la Resolución 2242 del Consejo de Seguridad que completa el marco normativo de esta agenda.

En el marco de esta la Resolución 1325 y siguientes y del Plan de Acción del Gobierno de España para su aplicación, se viene desarrollando, organizado por los Ministerios de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación y de Defensa de España y Países Bajos, un curso sobre perspectiva de género en misiones de paz, dirigido principalmente a mandos militares y de policía, así como a personal diplomático y funcionario destinado o interesado en participar en misiones de las Naciones Unidas, de la OTAN o de la Unión Europea. Se trata de un curso práctico, basado en escenarios reales, que tiene como objetivo mejorar la eficacia operativa y dotar al alumnado de conocimientos y habilidades para incorporar la perspectiva de género a estas misiones. Además, los Ministerios de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación y de Defensa de España y de Países Bajos han extendido la Iniciativa Bilateral Hispano Holandesa en Capacitación de Género en Operaciones al continente africano de la mano del Mando USA para África (AFRICOM).

- II Plan Nacional de Acción sobre Mujeres, Paz y Seguridad: La actualización del Plan Nacional de Acción fue uno de los compromisos anunciados por España en el debate de alto nivel de octubre de 2015. Los Trabajos para la elaboración del II PNA comenzaron con la creación de un Grupo Interministerial Informal al efecto y la puesta en marcha de canales para facilitar la contribución de la sociedad civil al proceso. Se han celebrado reuniones abiertas a todas las organizaciones de la sociedad civil interesadas y también reuniones de trabajo con representantes de dichas organizaciones elegidas por ellas mismas con objeto de lograr que esa participación sea operativa. El II Plan de Acción Nacional de Mujeres, Paz y Seguridad fue aprobado en Consejo de Ministros el 28 de julio de 2017, tiene una vigencia de seis años y prevé la realización de informes de seguimiento que se presentarán en sede parlamentaria cada dos años. En 2019 se inició el proceso de seguimiento del Plan.
- Red de Puntos Focales Nacionales sobre Mujeres, Paz y Seguridad: promover su establecimiento fue otro de los compromisos anunciados por el Presidente del Gobierno en el debate del año 2015 en el Consejo de Seguridad. El 23 de septiembre de 2016 en Nueva York, el entonces Ministro de Asuntos Exteriores y de Cooperación presidió el acto de lanzamiento de la Red en una sesión en la que se adoptó un comunicado conjunto. Más de una cincuentena de Estados y organizaciones regionales son miembros fundacionales de un foro con el que pretendemos mejorar la aplicación de los compromisos asumidos en materia de mujeres, paz y seguridad, compartiendo experiencias y buenas prácticas. La primera reunión de la Red tuvo lugar en España, en Alicante, en la Casa del Mediterráneo, los días 26 y 27 de abril de 2017 con la participación de 61 países y organismos regionales. El debate se centró en tres puntos principales: barreras estructurales en la igualdad de género, papel de las mujeres en la prevención y lucha contra el extremismo violento y la participación



de la sociedad civil en el diseño e implementación de los planes nacionales de acción. La segunda reunión se celebró el 21 de septiembre en Nueva York, en los márgenes de la semana ministerial, siendo inaugurada por el Secretario de Estado de Asuntos Exteriores. En 2018 la Presidencia de la Red la ejerció Alemania, que forma parte de la Troika junto con España y Namibia, y organizó en Berlín, los días 9 y 10 de abril, la reunión de la Red de Puntos Focales. Esta reunión, que ha tenido como objetivo desarrollar las bases sentadas en las pasadas reuniones de septiembre de 2016 en Nueva York y de abril de 2017 en Alicante, trató de promover la implementación de la agenda Mujeres, Paz y Seguridad mediante alianzas con actores nacionales, regionales e internacionales, y dedicó una sesión específica a la rendición de cuentas en relación a la violencia sexual y de género. España estuvo representada por su Punto Focal Nacional, el Director General de Naciones Unidas y Derechos Humanos. Asimismo, la ONG Alianza por la Solidaridad acudió en representación de la sociedad civil española. En 2019 la Presidencia fue ejercida por Namibia, que organizó una reunión en Windhoek en el mes de abril y otra a nivel ministerial en septiembre en Nueva York. España estuvo representada por el Director general de Naciones Unidas y Derechos Humanos, punto focal de la red, y por el Secretario de Estado de Asuntos Exteriores en la reunión ministerial. La crisis sanitaria motivó la celebración en mayo de 2020 de una sesión especial de la Red, en formato virtual, dirigida por la co-presidencia formada por Canadá y Uruguay.

- Commitment 2025: en la reunión de la Red de Puntos Focales de septiembre de 2018 en Nueva York, los Ministros de Asuntos Exteriores de España y Finlandia anunciaron la iniciativa conjunta «Compromisos 2025», destinada a garantizar la participación efectiva de mujeres en los procesos de paz. Tras el trabajo conjunto de España y Finlandia, que ha contado con la colaboración de ONU Mujeres, el Departamento de Asuntos Políticos (DPA) de Naciones Unidas, la Oficina del Secretario General de Naciones Unidas y el Instituto MPS de Georgetown, el documento ya se ha abierto a los Estados que quieran adherirse y los Secretarios de Asuntos exteriores de España y Finlandia presentaron la iniciativa.
- Participación en actos paralelos y en Debate Abierto del CSNU sobre Mujeres, Paz y Seguridad.
- En el ámbito específico de la protección consular se ha establecido un tipo específico de ayuda consular para las víctimas españolas de violencia de género en el exterior.

Esta medida prevista en el borrador de una nueva Orden Ministerial en la materia, o distinción de este tipo de concesiones de ayuda frente a las demás, en caso de que no sea posible aprobar la nueva normativa, todo ello dentro de este programa.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

Por lo que se refiere a la actuación sobre Violencia contra mujeres y niñas, no existen indicadores cualitativos para hacer un diagnóstico de la situación de partida relativa a la investigación del delito de feminicidio. Sí existen indicadores sobre violencia contra mujeres y niñas y seguimiento de los instrumentos internacionales. En cuanto a la actuación en relación con la «Resolución 1325 – Mujeres, Paz Y Seguridad», el II Plan Nacional de Acción sobre Mujeres, Paz y Seguridad (II PNA) contiene objetivos, medidas e indicadores concretos para medir su puesta en práctica. Por otro lado, la Unión Europea ha adoptado en 2019 el Plan de Acción MPS que también contiene indicadores específicos de seguimiento.

En cuanto a la protección consular de los españoles en el extranjero, tras 18 años en vigor, se impone una revisión de la Orden AEX/1059/2002, de 25 de abril, de bases reguladoras de las ayudas de protección y asistencia consular en el extranjero, con el fin de prestar un servicio público de calidad y de acuerdo con la prioridad compartida de luchar contra la violencia de género en todos los ámbitos.

A continuación, se muestra la tabla de objetivos e indicadores en materia de igualdad que el Ministerio ha definido para este programa:

**SECCIÓN 12.**

## Programa 142A

Objetivo	Indicador
Presentar informe seguimiento II Plan de Nacional de Acción Mujeres, Paz y Seguridad..	Presentación del informe.
Poner en práctica la iniciativa Commitment 2025..	Número de mujeres designadas para desempeñar misiones diplomáticas de alto nivel; Número de gestiones realizadas para promover la participación significativa de mujeres en procesos de paz y de negociación.
Formar personal que participa en misiones de paz en materia de igualdad y resolución 1325.	Número de cursos o seminarios organizados. Número de cursos o seminarios que se apoyan financieramente o de otra manera. Número de cursos o seminarios en los que se participa.
Proteger derechos humanos de mujeres y niñas en zonas de conflicto y postconflicto, y fomentar la participación de mujeres en las distintas fases de los conflictos.	Número de intervenciones en el marco del Examen Periódico Universal en el que se suscitan tales temas. Número de notas para consultas, visitas o viajes en las que se incluyen tales temas.
Participar en foros multilaterales sobre la materia.	Número de intervenciones en el Consejo de Derechos Humanos en materia de igualdad de género. Número de intervenciones en la Tercera Comisión de la Asamblea General en materia de igualdad de género.
Otorgar subvenciones para la promoción y protección de los derechos humanos, incluyendo las relativas a no discriminación por razón de género.	Número de subvenciones otorgadas para la promoción y protección de los derechos humanos. Cantidad otorgada en forma de subvenciones para la promoción y la protección de los derechos humanos. Número de subvenciones otorgadas para la promoción de la no discriminación por razón de género. Cantidad otorgada en forma de subvenciones para la promoción de la no discriminación por razón de género.
Impulsar o apoyar resoluciones sobre la materia.	Número de resoluciones sobre igualdad de género impulsadas o apoyadas en el Consejo de Derechos Humanos y en la Tercera Comisión de la Asamblea General..
Mejorar y ampliar la asistencia a las mujeres españolas y a los menores y dependientes a su cargo, víctimas de violencia en el extranjero..	Número de expedientes de ayudas consulares al año concedidas a mujeres españolas víctimas de violencia en el exterior.

Respecto a la previsión de resultados en relación a la actuación sobre violencia contra mujeres y niñas, y a la actuación sobre «Resolución 1325 – Mujeres, Paz Y Seguridad», los resultados alcanzados hasta ahora, y previstos de cara a las próximas ediciones, son múltiples:

- Presentar el informe de seguimiento del II PNA.
- Continuar con la puesta en práctica de la iniciativa Commitment 2025.

- Asegurar la formación específica del personal que participa en misiones de paz, en materia de igualdad y sobre distintos aspectos de la Resolución 1325, además de fomentar el conocimiento y difusión de la misma.
- Proteger los derechos humanos de las mujeres y niñas en zonas de conflicto y postconflicto (incluyendo campos de personas refugiadas y desplazadas) y fomentar el empoderamiento y la participación de las mujeres en las distintas fases de los conflictos.
- Participar en foros multilaterales sobre la materia, en especial Naciones Unidas, Unión Europea y en particular Consejo de Derechos Humanos.
- Convocar el programa de subvenciones para la promoción y protección de derechos humanos, incluyendo prioridad de no discriminación por razón de género.
- Impulsar o apoyar las resoluciones sobre la materia.

Tendrá una especial relevancia la introducción de un nuevo tipo de ayuda, que permitirá cubrir gastos que hasta ahora no eran asumidos por las Oficinas Consulares (como los servicios de interpretación o el pago de multas migratorias) y conocer a través de datos específicos y por separado las cantidades destinadas a este tipo de atención. Todo ello redundaría en una mejor y más completa asistencia a las mujeres españolas en esta situación, un colectivo especialmente desprotegido, por encontrarse en muchas ocasiones en un entorno social extraño, en el que carecen de arraigo y sostén.

Por todo lo anterior, se prevé un impacto positivo, ya que se paliaría la vulnerabilidad en el extranjero de las víctimas españolas de la violencia de género.

#### **Programa Presupuestario: 142B Acción Diplomática ante la Unión Europea**

##### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

Este programa tiene por objeto las actuaciones de formulación y ejecución de la política de España en el ámbito de la Unión Europea. Así como la asistencia al titular del Ministerio en la formulación y ejecución de la política exterior de España en el área geográfica correspondiente a los países de la Unión Europea, países candidatos, países del Espacio Económico Europeo y otros países europeos.

Para ello, es responsable de la coordinación de las actuaciones, incluyendo las que se lleven a cabo en materia de género, que, en el marco de sus competencias, realicen las Administraciones Públicas en la Unión Europea y el mantenimiento a tal fin de las relaciones necesarias con los órganos y organismos competentes de la Administración General del Estado y con las Administraciones autonómicas y locales.

##### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

Se identifican las siguientes líneas de actuación:

- Igualdad de género en la política exterior española: España ha asumido en los últimos años un papel claro de liderazgo en el desarrollo de políticas públicas de igualdad de género y la diversidad, lo cual se ha trasladado al ámbito comunitario en la defensa de las iniciativas, tanto legislativas como no legislativas, que se han realizado en estos últimos periodos, que se inicia en julio de 2018 con la Presidencia Austríaca, continúa con Rumania y finaliza con la presidencia de Finlandia en diciembre de 2019.

Desde la solemne aprobación por el Consejo Europeo (Gotemburgo, 2017) del Pilar Europeo de Derechos Sociales, quedó definida la igualdad de sexos y la igualdad de oportunidades como dos derechos sociales nuevos que los estados se comprometían a garantizar y hacer efectivos.

España no solo apoyó desde el principio el Pilar Social, sino que ha apoyado su implementación en todas aquellas iniciativas que suponen su avance, especialmente en el terreno de la Igualdad.

A pesar de los esfuerzos y apoyos de España y otros Estados Miembros las dos iniciativas legislativas más importantes en este ámbito no han podido ser aprobadas:

- Propuesta de Directiva (2008) por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre las personas independientemente de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. No se ha logrado desbloquear, ya que se requiere unanimidad para su aprobación. Finlandia incluyó en el EPSCO de junio 2019, para orientación general, la propuesta de la Directiva de Igualdad de Trato. La posición española ha sido desde su inicio favorable a los objetivos de esta propuesta, si bien a nivel nacional se ha ido promulgando una legislación mediante leyes orgánicas que han avanzado y superado en gran medida sus contenidos. En el Consejo EPSCO (Consejo de Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores) de diciembre 2018 España expresó un fuerte apoyo a esta Directiva. Asimismo, se mostró a favor de agilizar el proceso de toma de decisiones, pasando de la unanimidad a la mayoría cualificada, de acuerdo con la «Comunicación de la Comisión sobre una toma de decisiones más eficiente», presentada en abril de 2019 y que se debatió en el Consejo EPSCO de 24 de octubre de 2019.
- Propuesta de Directiva (2012) destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas: su objetivo es impulsar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los Consejos de Administración, para lograr una presencia del 40% de mujeres en 2020. Aunque no requiere unanimidad, sino mayoría cualificada, se enfrenta también a una minoría de bloqueo. España tiene interés en que la acción conjunta de los EEmm permita mejorar los niveles de representación de las mujeres en puestos directivos y desde la Vicepresidencia del Gobierno se decidió reivindicar la propuesta de esta Directiva el pasado año 2019, lanzando una serie de consultas bilaterales para examinar la opinión de los socios europeos en este tema, comenzando por Alemania, que tendría un papel destacable en el desbloqueo de la Directiva.

Sin embargo, la propuesta de «Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores», presentada en 2017, fue aprobada en el pleno del Parlamento Europeo y se remitió de nuevo al Consejo para su adopción definitiva, que se llevó a cabo en el EPSCO de 13 de junio de 2019. Actualmente se han iniciado los trabajos de trasposición de la Directiva, aunque España tiene ya un importante camino hecho tras la publicación del Real Decreto 6/2019.

El Consejo Europeo presentó un documento en el EPSCO de 15 de marzo de 2019, para debatir sobre medidas que contribuyan a disminuir las diferencias salariales entre hombres y mujeres la llamada «brecha salarial.» España ha apoyado esta iniciativa activamente y consideramos que, entre los mecanismos apropiados para luchar contra estas diferencias, la Transparencia Salarial es el más eficaz para visualizar el problema. La Comisión tiene intención de preparar una nueva directiva sobre el «fortalecimiento de la aplicación del principio de igualdad salarial entre hombres y mujeres a través de medidas de transparencia salarial» (ha lanzado una hoja de ruta el 6 de enero de 2020).

España apoya a la creación de una nueva «Estrategia de Igualdad de Género» por parte de la Comisión, cuya elaboración está actualmente en marcha, llamada a garantizar la perspectiva transversal de género en todas las políticas de la Unión, incluyendo presupuestos de género en el Marco Financiero Plurianual. España ha respaldado el Non Paper propuesto por Suecia, que aborda una serie de propuestas para la elaboración de la Estrategia de Igualdad, habiendo enviado igualmente un Non Paper español, que aborda compromisos y cuestiones transversales en materia de género.

En el EPSCO de 10 de diciembre de 2019, España se mostró partidaria de impulsar medidas específicas para cerrar las brechas de género que aún persisten, erradicar la violencia de género, y seguir avanzando en la promoción de una mayor independencia económica de

las mujeres, abordando la brecha digital y el cierre de la brecha salarial también en las pensiones. En concreto, España ha mostrado su apoyo a medidas anunciadas por la nueva Comisión, como la propuesta de un salario mínimo, (cuya primera fase de consulta fue lanzada por la Comisión el 14 de enero de 2020) o medidas para proteger a quienes sufren una situación más precaria en el mercado de trabajo, en particular en plataformas digitales, pero también ha sugerido otras medidas dirigidas a luchar contra las prácticas abusivas en la subcontratación, garantizar la duración de la jornada laboral, establecer derechos asociados a la digitalización o garantizar altos niveles de seguridad y salud en el trabajo y acceso a la protección social.

- Igualdad de oportunidades y de derechos en la política de cooperación internacional para el desarrollo: el Ministerio cuenta con una línea de subvenciones en concurrencia competitiva, bajo el lema «Hablamos de Europa», destinadas a apoyar a entidades sin ánimo de lucro, no pertenecientes al sector público, en la realización de actividades de carácter divulgativo, sobre temas prioritarios en el ámbito de la Unión Europea.

Entre los criterios de valoración para la concesión de estas subvenciones, se encuentra la formulación clara y precisa de objetivos y la coincidencia de los mismos con las finalidades previstas en cada convocatoria (artículo 7.2.1.a) de la Orden AEC/240/2014, de 18 de febrero, de bases reguladoras), con un peso relativo del 25% sobre la puntuación final.

En la convocatoria para proyectos que se realicen en el año 2021 se promoverá la realización de acciones divulgativas y de participación sobre la igualdad de género y de oportunidades, dentro del contexto de la conferencia del Futuro de Europa, orientando su objeto, en el apartado primero de la convocatoria, hacia esta materia. De este modo, los proyectos que se propongan relacionados con esta temática, por entidades especializadas en temas de igualdad, podrán obtener una mejor valoración en el criterio *a)* con un peso relativo del 25% sobre la puntuación final y tendrán más posibilidades de resultar beneficiarios.

Mediante la focalización de la convocatoria de subvenciones en temas de igualdad de género y de oportunidades se potenciará, de manera indirecta, la realización de proyectos que promuevan la difusión, entre los ciudadanos españoles, de iniciativas relacionadas con los derechos de las mujeres en la esfera económica, social, civil, política y cultural.

- La igualdad de género en la formación sobre Unión Europea: con esta medida se busca la mejora de la eficacia, la coherencia de políticas y la armonización de actores en la cooperación española en cuanto a género, reforzando grupos de trabajo y redes de gestión del conocimiento, investigación, sensibilización y programas de formación específicos.

En el ámbito de la formación, la Secretaría de Estado para la Unión Europea colabora activamente con la Escuela Diplomática, gestionando desde el año 2002, una serie de cursos de especialización sobre la Unión Europea, con una periodicidad de tres ediciones de dicho curso al año cuya convocatoria se publica en el Boletín Oficial del Estado. Desde su creación, mediante Orden ministerial de 21 de febrero de 1977, se han realizado un total de 128 ediciones. Los cursos se celebran en la Escuela Diplomática del MAUC y son impartidos por profesores altamente especializados en asuntos de la Unión Europea y en su mayoría con responsabilidad directa en el seguimiento y aplicación de las políticas o el derecho de la Unión Europea.

El temario impartido en estos cursos comprende seis áreas de interés:

- Evolución de la integración europea.
- Sistema político-jurídico de la Unión Europea.
- Políticas de la Unión Europea
- Acción Exterior de la Unión Europea.
- España en la Unión Europea.
- Los retos actuales de la Unión.

La Secretaría de Estado para la Unión Europea se encarga de la selección de la temática y contenido de estos cursos confirmando, en su propio programa, que está previsto se incorpore la temática de igualdad de género y de oportunidades en el ámbito de la Unión Europea en el programa de los cursos, dentro del apartado dedicado a políticas de la Unión Europea.

Asimismo, la Secretaría de Estado para la Unión Europea interviene en la selección de alumnos y profesores del curso.

En cuanto a la asistencia a los cursos, en las tres convocatorias celebradas en 2019, el porcentaje de alumnos varones fue del 31,46% y el de alumnas del 68,54%. En la única edición del curso que ha tenido lugar hasta la fecha en 2020, se ha mantenido esta tendencia siendo el porcentaje de alumnos varones del 36,36% y el de alumnas del 63,64%.

Desde la Edición 2017-2018 del Máster en Diplomacia y Relaciones Internacionales de la Escuela Diplomática, el Curso de Especialización en la Unión Europea ha pasado a formar parte de una de las opciones de Módulo de Especialización que los alumnos del Máster pueden elegir, por lo que complementaría la formación que ya reciben en las diferentes asignaturas de este Máster en temas relacionados con la igualdad de género y de oportunidades en los ámbitos de la Diplomacia y las Relaciones Internacionales.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

En cuanto a la situación de partida respecto al desempeño de un papel destacado en los foros internacionales sobre igualdad de género en la Unión Europea, nos encontramos en un punto de consolidación e impulso de las iniciativas europeas en marcha en el ámbito de la igualdad de género.

En lo que se refiere a la situación de partida de la potenciación de proyectos sobre igualdad de género y oportunidades en el ámbito de la Unión Europea a través de las subvenciones, se ha establecido como indicador el número de proyectos presentados por entidades cuyas actividades se dirigen a colectivos de mujeres que han resultado beneficiarios de una subvención, respecto del total de proyectos subvencionados en cada convocatoria, expresado en tanto por ciento.

En la última convocatoria de subvenciones (Resolución de 27 de febrero de 2020), extracto publicado el 4 de marzo de 2020 en el BOE y en las páginas web [www.exteriores.gob.es](http://www.exteriores.gob.es) y [www.hablamosdeeuropa.es](http://www.hablamosdeeuropa.es), cuyo objeto era el debate acerca del futuro de Europa y el papel de España en el mismo dentro del contexto de la Conferencia sobre el Futuro Europa, los proyectos que han resultado beneficiarios de estas ayudas han girado en torno a temas como el pilar social, la agenda digital, la transición ecológica, la UE como actor global o la política común de migraciones y asilo, no estando dirigidos exclusivamente al colectivo de mujeres. Ello, no obstante, en el próximo ejercicio 2021 el objetivo es retomar e incluso incrementar el porcentaje de ayudas dirigidas a actuaciones especialmente destinadas al colectivo de mujeres y que aborden temas relacionados con la igualdad de género y oportunidades.

Finalmente, en lo que respecta a la incorporación de la temática de igualdad de género y de oportunidades en el temario de los cursos sobre la Unión Europea que se imparten en la Escuela Diplomática, en Madrid actualmente no existe un apartado especial destinado a esta materia, si bien figura dentro del apartado referente a Asuntos Sociales en su programa.

A continuación, se recogen los objetivos e indicadores en materia de igualdad que la sección ha definido para este programa:



**SECCIÓN 12.**

## Programa 142B

Objetivo	Indicador
Potenciar la realización y difusión de iniciativas relacionadas con los derechos de las mujeres, en la esfera económica, social, civil, política y cultural, a través de las subvenciones de esta Secretaría de Estado.	Porcentaje de proyectos beneficiarios de la subvención dirigidos a mujeres o relacionados con la promoción de la igualdad de género y de oportunidades.
Ofrecer, a través de los Cursos de la Unión Europea, información completa y actualizada sobre la igualdad de género y de oportunidades en la Unión Europea.	Porcentaje de cursos en los que se incluye temario relativo la igualdad de género y de oportunidades..

Respecto a la previsión de resultados, con la puesta en marcha de las actuaciones previstas se pretende:

- Desempeñar un papel relevante en la consolidación e impulso de las iniciativas europeas en el ámbito de la igualdad de género, a través de la presencia de España en los foros internacionales de la Unión Europea.
- Potenciar la realización y difusión de iniciativas relacionadas con los derechos de las mujeres, en la esfera económica, social, civil, política y cultural, a través de las subvenciones de esta Secretaría de Estado.
- Ofrecer, a través de los Cursos de la Unión Europea, información completa y actualizada sobre la igualdad de género y de oportunidades en la Unión Europea.

**Programa Presupuestario: 143A Cooperación para el desarrollo*****Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

Mediante este Programa se financian las actuaciones enmarcadas en la política española de Cooperación Internacional para el desarrollo sostenible, cuya finalidad última es contribuir al desarrollo humano, la disminución de la pobreza, el pleno ejercicio de los derechos, así como el reforzamiento de políticas de igualdad y no discriminación por ninguna causa e inclusión social, en cumplimiento de los acuerdos de Naciones Unidas y la UE relacionados con la política de desarrollo y en el marco de la Agenda 2030.

Este programa está enmarcado en el V Plan Director 2018-2021 de la Cooperación Española aprobado el 23 de marzo de 2018, cuyo objetivo es dar cumplimiento a la Agenda 2030, para lo que resulta fundamental apoyar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas, así como su protección para que puedan ejercer plenamente sus derechos. La igualdad de género es una prioridad en la Unión Europea tal y como recoge el nuevo Consenso Europeo para el Desarrollo, teniendo en el ámbito de la cooperación como referente la Comunicación GEWE (2007-100) de la que ha emanado el I y II Plan de Acción de Género de la Unión Europea GAP 2016-2020. Dado que el período de vigencia del citado Plan ha finalizado en el año 2020, en los próximos meses se iniciará el proceso de elaboración de la tercera fase de planificación en la que las agencias de desarrollo de los países miembros tendrán un rol significativo en la definición de las líneas estratégicas prioritarias.

Reconociendo el enfoque de Género en Desarrollo como doble prioridad de la Cooperación Española, en el marco de aplicación de la Plataforma de Beijing, se seguirá avanzando en lograr cambios en la cultura institucional y en realizar acciones específicas tendentes a eliminar las desigualdades de género en los ámbitos de participación social, política, económica y laboral y combatir la violencia de género en todas sus formas. En paralelo, se seguirá apostando por la transversalización de género en otros sectores en las intervenciones

de desarrollo de la Cooperación Española. Se reafirman los objetivos de la Cooperación Española establecidos en la Estrategia de Género en Desarrollo como instrumento para aplicar la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como los establecidos en el Plan de Acción de Mujeres y Construcción de Paz, y en el Plan de Actuación Sectorial de Género de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (en adelante, AECID). El V Plan Director tiene como finalidad promover los derechos de las mujeres y la igualdad de género y dar cumplimiento a las metas específicas previstas en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda de Desarrollo 2030 y muy específicamente el ODS número 5, consolidando este ámbito como una de las señas de identidad de la Cooperación Española, tal y como ha sido considerada en diferentes exámenes del CAD durante años anteriores.

Se reafirman los objetivos de la Cooperación Española establecidos en la Estrategia de Género en Desarrollo, en el Plan de Acción de Mujeres y Construcción de Paz, en el Plan de Actuación Sectorial de Género de la AECID y en la Estrategia de Acción Humanitaria de la Cooperación Española 2019-2026. La finalidad última de este marco es la promoción de los derechos de las mujeres y la igualdad de género, así como dar cumplimiento a las metas específicas e indicadores de género previstos en los ODS de la Agenda de Desarrollo 2030 y muy específicamente el ODS número 5, y consolidando este ámbito como una de las señas de identidad específicas de la Cooperación Española. Así mismo se tuvo en cuenta para la elaboración del V Plan Director la implementación de la Resolución 1325 y de la Resolución 2242 de Mujer, Paz y Seguridad, aprobada en 2015 durante la Presidencia Española del Consejo de Seguridad y el II Plan Nacional de Mujeres, Paz y Seguridad 2017-2023.

Por otra parte, una vez cumplidos en 2020 los 25 años de la Conferencia de El Cairo, sobre población y desarrollo, y de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing, el 2021 será un año decisivo para continuar valorando los avances y retrocesos que en el ámbito global, regional y nacional se han venido produciendo y los retos que todavía quedan por afrontar, respecto de los objetivos planteados en la Plataforma de Acción de Beijing. Esta revisión de los avances alcanzados y de la contribución de la Cooperación Internacional al Desarrollo, así como de los retos pendientes en el ámbito global, regional y local en materia de políticas de igualdad, va a requerir de un esfuerzo adicional de sistematización y evaluación de resultados; así como delimitar nuestro posicionamiento en el ámbito de los distintos foros internacionales que se llevarán a cabo durante 2021.

Desde la Secretaría de Estado de Cooperación Internacional (en adelante, SECI) y su Dirección General de Políticas de Desarrollo Sostenible (en adelante, DGPOLDES) se elaboró la Estrategia de Respuesta Conjunta de la Cooperación Española a la Crisis del COVID-19, cuyo lema es: «Afrontar la crisis para una recuperación transformadora». Desde la DGPOLDES se consensuó esta estrategia, con impacto directo en este ODS. En la elaboración de la misma participaron el conjunto de la Administración General del Estado, las Comunidades y Ciudades Autónomas y las Entidades Locales –a través de la FEMP y la Confederación de Fondos de Cooperación y Solidaridad–, así como el Consejo de Cooperación para el Desarrollo, en sucesivos debates celebrados entre abril y junio que contribuyeron decisivamente al resultado de esta Estrategia. El proceso de su elaboración incluyó aportaciones de un gran número de entidades y expertos individuales y se benefició de debates públicos a través de la colaboración con la plataforma de la Alianza «El Día Después». Esta estrategia supone un paso más en el desarrollo e implementación de una Acción Exterior feminista, en la que el enfoque de género es una prioridad en todas las actuaciones.

Por eso, no se puede obviar que, cara a 2021, se tendrá que afrontar el nuevo marco derivado de la crisis de la COVID 19. La experiencia indica que las crisis de cualquier índole impactan de forma diferenciada en hombres y en mujeres. Asimismo, muchos de los avances conseguidos en materia de igualdad de género y derechos de las mujeres podrían verse revertidos, como así se ha ido vislumbrando. De esta forma, el actual panorama vuelve a mostrar la importancia de que las intervenciones que se lleven a cabo incluyan una perspectiva de género que no obvie aspectos intersectoriales como la edad, existencia de discapacidades, clase social, etc. Para ello, desde la AECID se implementarán las medidas que, en materia de igualdad de género, se han incluido en la Estrategia de Respuesta Conjunta de la Cooperación Española a la Crisis del COVID-19.



***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

Se identifican las siguientes líneas de actuación:

- Desarrollo de experiencias piloto de trabajo en red mediante la utilización de las nuevas tecnologías, en el ámbito de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, con el fin de favorecer la conciliación y una mejor organización y racionalización del tiempo de trabajo.

En SECI/DGPOLDES se ha iniciado en 2019 el programa de teletrabajo que se verá reforzado durante el próximo año, aprovechando la experiencia adquirida con la pandemia de COVID-19, y se han visto favorecidas medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, impulsadas por la Subsecretaría del MAUC.

En 2021 y tras la situación de pandemia del COVID 19 que ha obligado a plantear formas de trabajo a distancia con el objetivo de observar las medidas sanitarias (evitar aglomeraciones, evitar desplazamientos, evitar reuniones numerosas, etc.), la AECID ha recurrido a su acreditada experiencia en teletrabajo (programa implantado desde 2008) para adecuarse a las nuevas necesidades manteniendo la cultura de trabajo basada en la definición previa de los objetivos a desarrollar por el teletrabajador/a, así como la evaluación del grado de cumplimiento de estos.

Hasta la fecha el Programa tiene como objetivo primordial favorecer la conciliación de la vida profesional, personal y familiar, a través de la flexibilidad para trabajar desde el domicilio, todo ello sin disminuir la dedicación ni la calidad del servicio. Son objetivos adicionales incentivar la participación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, aumentar el nivel de motivación del personal de la Agencia y contribuir a la modernización de la Función Pública.

El Programa se realizará en relación con los empleados/as públicos de la Sede central de la AECID en Madrid. En las oficinas en el exterior se analizará caso a caso la situación de cada país, la situación sanitaria y la legislación local, así como los servicios presenciales necesarios.

Por otra parte, se ha iniciado un proceso para la elaboración de un Plan de Igualdad para la AECID, cuya implementación se inició en 2020 y que, entre otros aspectos, reforzará las medidas de conciliación de la vida personal, profesional y familiar.

- Participación de la Cooperación Española en los foros de Desarrollo: desempeño de un papel destacado en los foros internacionales de NNUU y la UE, así como en otros foros internacionales donde participe España:

Seguimiento de la aplicación del I y II Plan de Acción de la Unión Europea sobre Igualdad de Género y Empoderamiento de las Mujeres en la Política de Cooperación para el Desarrollo (GAP), 2016 – 2020, reforzando aquellas líneas y medidas centradas en el cambio de la cultura institucional. Participación en la elaboración de la Evaluación del GAP II, así como en el diseño del GAP III, procesando las evaluaciones realizadas y las buenas prácticas resultantes de dicho análisis.

Aportaciones a documentos y participación en foros internacionales como el Consejo de la Unión Europea de Asuntos Exteriores de Desarrollo (CAE-D) de la UE y el Grupo de Expertas de Género y Desarrollo de la UE.

Desde DGPOLDES se participa en la Red de expertas de Género del CAD (GENDERNET), así como en el Grupo de países que han elaborado las Recomendaciones para poner fin a la explotación, el abuso y el acoso sexuales en el ámbito de la cooperación para el desarrollo y la ayuda humanitaria SEAH, aprobadas en julio de 2019.

Participación activa en los Foros Internacionales de seguimiento de avance respecto a las metas e indicadores de género fijados en la Agenda de los ODS, así como en los debates y posicionamientos en la Comisión Social de la Mujer de NN.UU.

Aportaciones sobre género en desarrollo en las posiciones para las Asambleas Generales de NN.UU.; Consejo de Derechos Humanos de NN.UU.; foros internacionales de carácter

regional como la Conferencia Regional de la Mujer y Mesas Directivas de la Comisión Económica para América Latina –CEPAL, y otros organismos y eventos relacionados, tanto de ámbito global como regional.

Desde SECI/DGPOLDES: Participación en las CSW o reunión anual más importante sobre género de NN.UU. y en las Juntas Ejecutivas de los organismos internacionales defendiendo la igualdad de género como una seña de identidad de la Cooperación Española, especialmente en la Junta Ejecutiva de ONU-Mujeres, Fondo de las Naciones Unidas para las Poblaciones –UNFPA-, Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo –PNUD- y UNICEF, así como en las Conferencias de Estados Parte de Convenciones Internacionales que afectan al ejercicio y protección de los derechos de mujeres en situación de dobles o múltiples discriminaciones, por ser niñas o adolescentes, mayores, como por cuestiones de diversidad por orientación sexual, raza o cultura, como mujeres indígenas y las mujeres en situación de discapacidad, entre otras. La AECID se sumará a las actuaciones llevadas a cabo en el marco de la campaña «Generación Igualdad» de las Naciones Unidas.

Renovación de los Marcos de Asociación Estratégica con las Agencias de NN.UU. con mandato específico en Género y específicamente con ONU-Mujeres se firma un nuevo MAE 2019-2021 y están en negociación con el Fondo de Población de las NN.UU. (FNUAP) para consolidar los Programas conjuntos en ejecución e iniciar nuevas líneas estratégicas de colaboración a nivel global.

En el contexto humanitario se avanzará en el cumplimiento de los compromisos de adhesión junto a otros socios de la Unión Europea en la Iniciativa «Call to Action» derivada de la Cumbre Humanitaria de Estambul de 2016 y en concreto:

Implementar el marcador de género y edad del IASC/DG ECHO en todas las asignaciones de fondos humanitarios. Al aplicar este marcador, en 2019 España destina fondos principalmente a operaciones humanitarias que incorporen género como prioridad.

Facilitar formación sobre prevención y asistencia de violencia de género al personal humanitario, y defender y promocionar la inclusión de la igualdad de género y de la prevención y respuesta a la violencia de género en los foros humanitarios internacionales más relevantes.

Establecer como prioridad en su Estrategia de Ayuda humanitaria 2019-2026, la agenda feminista y aumentar progresivamente la financiación de la protección de las mujeres y de las niñas en operaciones de emergencia.

Participación en el Grupo de Puntos focales de Género de las Agencias de Cooperación de los Estados Miembros de la UE, para poner en común posiciones conjuntas en foros internacionales.

En el ámbito específico de la discapacidad y dado el especial compromiso de la Cooperación Española y el liderazgo en la prevención de la violencia y el acceso a servicios de salud sexual y reproductiva de mujeres y niñas con discapacidad, se mantiene la presencia activa en foros globales y regionales, así como en la validación de iniciativas conjuntas con el FNUAP, a través del programa «We Decide».

- Aplicación de las medidas necesarias para la promoción de los derechos de las mujeres y la igualdad de género del V Plan Director: La Estrategia de Género de la Cooperación Española promueve la integración de la igualdad de género como enfoque transversal y específico de acciones para el empoderamiento de las mujeres y las niñas, desde la planificación, a la gestión en AECID y otros actores, así como en el seguimiento y en la política de Evaluación. A partir de ella se establecen documentos de posición a políticas en reuniones y posiciones de foros internacionales y nacionales, y se contribuye a la Coherencia de políticas con las diferentes instancias de género del MAUC, así como con los diferentes mecanismos de igualdad.

Se ha elaborado un informe de sistematización de la política de género para el desarrollo, destacando los aprendizajes y logros de 25 años de aplicación de la Plataforma de Beijing que ha sido guía indiscutible de la Cooperación Española desde terreno entre 1996 y 2005, y posteriormente desde sede, como referente fundamental junto con la CEDAW de la Estrategia de Género en Desarrollo.

Mantenimiento y refuerzo de las propuestas recogidas en la «Guía de implementación de la Discapacidad en la Cooperación al Desarrollo», en los aspectos referidos a la inclusión y no discriminación de mujeres y niñas con discapacidad en todas las intervenciones y programas.

Identificación de nuevas líneas de intervención conjunta de carácter global especialmente con ONU Mujeres y el Fondo de Población de Naciones Unidas a incorporar dentro de los Marcos de Asociación Estratégica especialmente las focalizadas en prevenir y atacar distintas manifestaciones de violencia contra las mujeres y las niñas como son la mutilación genital femenina o la prevención y lucha contra el matrimonio temprano y forzado.

Refuerzo del conocimiento de la AECID en temas de violencia de género y puesta en marcha de una hoja de ruta con iniciativas en el ámbito de la lucha contra la Trata de Mujeres y Niñas con fines de explotación sexual, en perfecto alineamiento con las previsiones del Estado español en la materia.

Refuerzo de la Red de expertas-os de Género y los procesos de gestión del conocimiento de AECID en materia de Políticas de Igualdad de Género y lucha contra la Violencia de género.

Puesta en marcha de una hoja de ruta con iniciativas que fortalezcan el trabajo de la AECID en relación con los derechos del colectivo LGTBI en colaboración con distintas administraciones públicas, organizaciones y colectivos que trabajan en este ámbito.

- Transversalización del enfoque de género en desarrollo (GED) en el sistema de la Cooperación Española, tanto en los documentos de posición de políticas como de planificación estratégica o programación operativa, así como en la gestión (instrumentos bilaterales y multilaterales), el seguimiento y la evaluación:

Se ha incluido la prioridad de género en la nueva Estrategia de Acción Humanitaria 2018-2026, y se ha reforzado el cumplimiento de la Estrategia de Infancia que incluye el enfoque de género como prioridad en su ejecución.

Transversalización de la igualdad de género en los documentos de la Cooperación Española tales como V Plan Director, los Marcos de Asociación Estratégica y Convenios con Organismos internacionales de carácter global o regional.

Elaboración por todos los actores y revisión en DGPODES del análisis de género en el informe de seguimiento de la AOD en la Cooperación Española, cubriendo el período del IV Plan Director desde 2013 a 2016, incluyendo 2017 y 2018 para rendición de cuentas al CAD. Revisión de CRS de género y marcadores de género y violencia contra las mujeres, así como el marcador de salud sexual y reproductiva de los años mencionados, así como de 2019.

Continuidad en la integración del enfoque de género en la Política de Evaluación de la Cooperación Española, para la elaboración de evaluaciones específicas de género, como para la transversalidad de dicho enfoque en otras evaluaciones, y en los planes de evaluación bianuales. Se ha realizado la evaluación del Fondo NEPAD, y se ha diseñado los TDR para la sistematización de la relación de España con ONU Mujeres.

Inclusión de los principios del PEIO II en documentos de planificación de políticas y evaluación de la Cooperación Española e intensificación de los procesos de coordinación con otros Organismos de la AGE como la Oficina de Derechos Humanos del MAUC, el Ministerio de Igualdad, sus Secretarías de Estado y el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, así como los Ministerios de Justicia, Defensa e Interior.

Implementación de la Guía de la AECID para la Transversalización del Enfoque de Género, en las diversas modalidades de la ayuda al desarrollo y a través de distintos actores e instrumentos, incorporando los criterios en los distintos procesos de planificación estratégica y programación operativa, y en el contexto del seguimiento de las Metas del ODS5.

Especial esfuerzo en la difusión de las directrices recogidas en la Guía de la AECID para la Transversalización del Enfoque de Género, una vez que se dispone de su traducción al inglés, francés y árabe.

Fortalecimiento del proceso de coordinación tanto con las agencias de cooperación de las Comunidades Autónomas como los mecanismos de igualdad de la administración descentralizada con el objetivo de establecer procesos de coordinación, complementariedad, buenas prácticas y capacidades conjuntas.

Continuidad en la integración del enfoque de género en la Política de Evaluación de la Cooperación Española, para la elaboración de evaluaciones específicas de género, así como para la transversalidad de dicho enfoque en todas las modalidades e instrumentos.

- Integración transversal del enfoque de GED en los principales instrumentos de la Cooperación, como los Marcos de Asociación País, programas regionales o convenios y proyectos de organizaciones no gubernamentales para el desarrollo (ONGD) y de otros actores de la cooperación:

Transversalización de la igualdad de género en los Marcos de Asociación País (MAP), mediante el uso de las Directrices específicas diseñadas en la Metodología MAP para la integración del enfoque de género con los países socios de la Cooperación Española y en los manuales-guía de valoración de las convocatorias de ONGD. Revisión de las diferentes versiones de las Metodologías MAP y MAP firmados.

En el ámbito de la acción bilateral: Planificación, programación, seguimiento y cómputo de los programas, proyectos y medidas de carácter bilateral, financiadas por la AECID y otros actores de la AGE, como actuaciones directamente ejecutadas, o bien canalizadas mediante diferentes instrumentos de gestión, previstas de manera anual o plurianual, en favor del cumplimiento de los derechos de las mujeres y para la igualdad de género, en cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible número 5, y de los objetivos previstos en la Estrategia de Género y el Plan sectorial de AECID.

Inclusión de los principios del PEIO II en documentos de planificación de políticas y evaluación de la Cooperación Española e intensificación de los procesos de coordinación con otros Organismos de la Administración General del Estado (AGE) como la Oficina de Derechos Humanos del MAUC, el Ministerio de Igualdad, sus Secretarías de Estado y el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, así como los Ministerios de Justicia, Defensa e Interior.

Fortalecimiento del proceso de coordinación tanto con las agencias de cooperación de las Comunidades Autónomas como los mecanismos de igualdad de la administración descentralizada con el objetivo de establecer procesos de coordinación, complementariedad, buenas prácticas y capacidades conjuntas.

Promoción de la formación del personal de AECID, en sede y terreno, para la incorporación del enfoque GED en todas las modalidades e instrumentos de cooperación.

- Apoyo a iniciativas y proyectos específicos que promuevan los derechos de las mujeres en políticas de igualdad, en la esfera económica, social, civil, política y cultural, así como para el empoderamiento de las mujeres que sufren las peores formas de discriminación y para el fortalecimiento de las organizaciones de mujeres en la sociedad:

Implementación de programas regionales como el Programa de acompañamiento a los procesos de gobernanza democrática en el Norte de África y Oriente Próximo —MASAR—; Programa de Apoyo a las Políticas Públicas Inclusivas en África Subsahariana —APIA—; integración del enfoque de género en los procesos de elaboración de políticas públicas inclusivas en África Subsahariana. También se incidirá en la incorporación de medidas específicas en la materia en los programas temáticos dirigidos a poblaciones específicas como indígenas y afrodescendientes, entre otros, así como en instrumentos como el Fondo del Agua para América Latina y El Caribe.

Refuerzo de la Red de expertas/os de Género y los procesos de gestión del conocimiento de AECID en materia de Políticas de Igualdad de Género y lucha contra la Violencia de género.

Puesta en marcha una Hoja de ruta de la AECID en relación con la defensa de los derechos del colectivo LGTBI en colaboración con organizaciones y colectivos que trabajan en este ámbito.

Acciones de sensibilización e incidencia con activa presencia en medios de comunicación y redes sociales a través de la organización de actos cuya realización está prevista para el 8 de marzo y el 25 de noviembre, entre otras.

Elaboración de los Planes de Centro anuales de la Red de Centros Culturales con enfoque de género reforzando además en materia de políticas de igualdad la Programación formativa y las redes de gestión del conocimiento de los Centros de Formación de la Cooperación Española en América Latina.

Seguimiento de las previsiones contenidas en el Pacto de Estado contra la Violencia de género, aprobado en 2018, en las medidas que afectan específicamente al ámbito de la Cooperación Internacional al Desarrollo y cuya implementación es responsabilidad de AECID.

- Mejora de la eficacia, la coherencia de políticas y la armonización de actores de la Cooperación Española en cuanto a género, reforzando grupos de trabajo y redes de gestión del conocimiento, investigación, sensibilización y programas de formación específicos:

Coordinación con otros organismos de la AGE como la Oficina de Derechos Humanos del MAUC, el Ministerio de Igualdad, sus Secretarías de Estado, y el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, así como los Ministerios de Justicia, Defensa e Interior; y con las plataformas de coordinación interterritorial en el ámbito de las Administraciones descentralizadas.

Impulso al trabajo sistematizado y estable con la sociedad civil y otros actores de la AGE, especialmente a través del Grupo de Trabajo de Género del Consejo de Cooperación y de la aplicación de las recomendaciones contenidas en el Informe del Grupo de Trabajo aprobado por el Pleno del Consejo el 17 de mayo de 2018. El grupo se volvió a constituir en 2019 y ha trabajado de manera activa en recomendaciones para la integración del enfoque de género en el Grupo de Capacidades del Consejo de Cooperación, en cuanto al trabajo de reforma del sistema, apoyo a posición favorable a los temas de derechos y salud sexual y reproductiva para la conferencia de Nairobi sobre la ICPD en 2019. Se ha realizado un taller y proceso de aportaciones al Informe de Sistematización de la política de género en el desarrollo de la Cooperación Española.

Participación en el proceso de valoración de las solicitudes de subvención por parte de las ONGD aportando una calificación al enfoque de género.

Actualización de la Red de Expertas Responsables de Género de la Cooperación Española. Esta Red promueve la participación, articulación e intercambio de información y experiencias sectoriales para lograr una gestión integrada y construir señas de identidad comunes y coherentes. Asimismo, se lleva a cabo un análisis estratégico sectorial compartido para interpretar los retos, resultados y procesos de desarrollo y se contribuye a enriquecer la reflexión y posiciones en los diferentes sectores.

Impulso de la Red GEDEA —Género y Desarrollo— con las universidades españolas; impartición de cursos de formación en diferentes universidades españolas o de los países socios.

Implementación de un modelo de gestión del conocimiento de AECID en el sector género, a partir de la experiencia compartida en la Red de Expertas/os Responsables de Género.

Se llevarán a cabo diversas evaluaciones con perspectiva de género del trabajo de la Cooperación Española y se participará en las herramientas de gestión del conocimiento de AECID como el Programa Interconecta en el ámbito de América Latina y se reforzarán las asistencias técnicas en políticas de Igualdad de Género en nuestros países socios a través del Programa Latinoamericano de Cooperación Técnica COO-TEC.

- Establecimiento de marcos de asociación estratégica con organismos internacionales que defiendan la igualdad de género como prioridad.

En el ámbito de acción de los Organismos multilaterales:

- Seguimiento a los programas financiados por España a ONU-Mujeres fruto de los compromisos asumidos en el marco de la Agenda sobre Mujer, Paz y Seguridad y



las Resoluciones correspondientes del Consejo de Seguridad de NN.UU., especialmente a las Resoluciones 1325 y 2242, fuertemente impulsadas por España, así como de aquellos Programas de carácter global que tienden a la creación de entornos seguros para las mujeres. Seguimiento de programas financiados a PNUD con énfasis en el fondo de ODS, y a los financiados a FNUAP, concentrados en el nivel global en la universalización de servicios esenciales para mujeres víctimas de violencia de género, políticas de inclusión social y acceso a la salud sexual y reproductiva de mujeres en situación de discapacidad y universalización del acceso a métodos de calidad en el área de planificación familiar.

- Seguimiento a los Programas financiados a UNICEF y a nivel regional a la Organización Panamericana de Salud —OPS—, Comisión Económica para América Latina —CEPAL (en especial el Observatorio de Género para la Igualdad en América Latina de dicho organismo)—, Fondo España-Nueva Alianza para el Desarrollo de África —NEPAD—, Comunidad Económica de Estados de África Occidental —CEDEAO—, Mercado Común de África Oriental y Austral —COMESA—, Fondo España-Sistema de Integración Centroamericana —SICA y MERCOSUR—.
- Establecimiento de nuevos Marcos de Asociación País con Organismos internacionales específicos de género, como ONU-Mujeres, MAE 2019-2021; en negociación con el Fondo de Población de las NN.UU. (FNUAP), e integración de elementos de transversalidad en otros MAE como el de PNUD o UNICEF
- Seguimiento y apoyo a los programas iberoamericanos de la SEGIB que afectan a las políticas de igualdad y lucha contra la violencia de género.

En el ámbito de la acción Bilateral:

- Planificación y seguimiento de los MAP asegurando la perspectiva GED.

Con respecto a la AECID, planificación, seguimiento y cómputo de los programas, proyectos y medidas de carácter bilateral, financiadas por la AECID y otros actores de la AGE, como actuaciones directamente ejecutadas, o bien canalizadas mediante diferentes instrumentos de gestión, previstas de manera anual o plurianual, en favor del cumplimiento de los derechos de las mujeres y para la igualdad de género, en cumplimiento del ODS número 5, y de los objetivos previstos en la Estrategia de Género y el Plan sectorial de AECID.

Seguimiento a la implementación de las intervenciones derivadas de acuerdos de cooperación delegada de la Unión Europea a la Agencia Europea de Cooperación Internacional en materia de políticas de Igualdad de género, ejecutadas con operador único AECID o bien compartiendo la responsabilidad de ejecución con las agencias y/o organismos de otros Estados Miembros.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

Las acciones desarrolladas y los logros en la institucionalización del Enfoque de Género hacen de la igualdad de género una de las señas de identidad de la Cooperación Española, reconocida a nivel internacional tanto por el CAD/OCDE como por el sistema de NN.UU. y en el marco de la cooperación de la UE.

España continúa siendo un donante de cierta importancia en materia de género debido en gran parte a los avances legislativos realizados y uno de los principales donantes en materia de igualdad de género y derechos de las mujeres, especialmente en América Latina. También comienza a consolidarse un perfil de España como líder en las iniciativas globales que afectan a la igualdad, no discriminación y lucha contra la violencia de género de colectivos vulnerables como son las mujeres y las niñas en situación de discapacidad.

Esta identidad ha quedado visibilizada reiteradamente tanto en el contexto europeo como en el posicionamiento español en NN.UU. No obstante, ese liderazgo se ha visto debilitado en los últimos años, siendo necesario mantener el esfuerzo tanto de apuesta por políticas públicas efectivas como por institucionalizaciones sólidas y compromisos financieros

estables y predecibles en el ámbito de la Cooperación al Desarrollo, asignados a la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres, que visibilicen además nuestro compromiso con la implementación de la Agenda 2030 y en concreto con las metas fijadas en el Objetivo de Desarrollo Sostenible número 5 y con las previsiones en este sentido del V Plan Director de la Cooperación Española.

Es preciso seguir avanzando en la transversalización real del enfoque de género a través del uso de herramientas de planificación, seguimiento y evaluación; procesos de formación y continuidad en el apoyo institucional, así como en la visibilización del sector género en procesos estratégicos de empoderamiento de las mujeres y en el reconocimiento de la lucha contra la violencia de género y la apuesta por políticas inclusivas y no discriminatorias a favor de mujeres y niñas que sufren dobles o múltiples discriminaciones y exclusión social.

Desde el punto de vista de la provisión de recursos económicos y recursos humanos especializados (especialmente para el trabajo horizontal), se destaca la Red de Expertas de Género como instrumento esencial para el avance en el posicionamiento sectorial y transversal, la coordinación de la información necesaria para la elaboración de informes, el seguimiento de las intervenciones y el diseño de directrices y metodologías para la institucionalización del enfoque de género.

En cuanto a la gestión del conocimiento se reconoce la importancia de seguir avanzando en un sistema de gestión adecuado que genere un conocimiento útil para mejorar la calidad de la ayuda; y en evaluación, a pesar de los notables avances mencionados con anterioridad (Plan bienal de evaluaciones e implementación de procesos de evaluación a nivel multilateral) es preciso reforzar la incorporación de la perspectiva de género con carácter transversal en todas las evaluaciones que se lleven a cabo.

Dada la debilidad estructural en el ámbito de las capacidades reales para compartir información, identificar buenas prácticas, generar espacios de debate y discusión, y análisis de resultados obtenidos y carencias en nuestras intervenciones en el ámbito de la igualdad de género; 2021 se plantea como prioridad avanzar en modelos que nos permitan trabajar con un enfoque de resultados.

A continuación, se incluye la tabla de objetivos e indicadores en materia e igualdad previstos para este programa:

## SECCIÓN 12.

### Programa 143A

Objetivo	Indicador
Promover la carrera profesional independientemente del género y de la situación familiar.	Personal directivo (Directores generales, Subdirectores Generales, asesores, coordinadores o asimilados desglosados por nivel) de la SECI (incluidos los órganos y organismos dependientes), desagregado por género. Personal español en OMUDES y UE en unidades de cooperación, desagregado por género.
Mejorar la conciliación laboral, familiar y personal	Personal de la SECI (incluidos los órganos y organismos dependientes) que tiene acceso al programa de teletrabajo, desagregado por género. Personal directivo de la SECI (incluidos los órganos y organismos dependientes) que combina modalidades de teletrabajo con modalidad presencial, desagregado por género. Número de reuniones formales organizadas por la SECI (incluidos los órganos y organismos dependientes) en las que se ofrece la posibilidad de llevarse a cabo mediante el uso de las nuevas TIC, no desagregado por género.

Objetivo	Indicador
Visibilizar las políticas de género en el ámbito de la cooperación internacional para el desarrollo.	<p>Eventos públicos organizados por la SECI para celebrar efemérides y campañas mundiales, no desagregado por género.</p> <p>Notas de prensa, noticias publicadas en redes sociales, etc. relacionadas con la SECI (incluidos los órganos y organismos dependientes), no desagregado por género.</p> <p>Presencia en medios dedicados a la cooperación de noticias y otras informaciones relativas a la promoción de la igualdad de género por España en los países socios, relacionadas con la SECI (incluidos los órganos y organismos dependientes), no desagregado por género.</p>
Participar, diseñar, seguir y evaluar en redes, grupos y foros internacionales (UE, OCDE, NNUU) en el ámbito de la promoción, en su sentido más amplio, del enfoque de género.	<p>Número de informes internacionales en materia de género revisados por la SECI/DGPOLDES en los que se han recogido aportaciones españolas, no desagregado por género.</p> <p>Número de foros dedicados a la promoción del enfoque de género en los que se ha participado desde la SECI/DGPOLDES, no desagregado por género..</p>
Participar, diseñar, seguir y evaluar los documentos en el ámbito de la promoción, en su sentido más amplio, del enfoque de género realizados por las instituciones de Cooperación Española del MAUC.	<p>Número de MAE revisados sobre el total de elaborados en un año, no desagregado por género.</p> <p>Número de MAP revisados sobre el total de elaborados en un año, no desagregado por género.</p> <p>Número de aportes (ideas nuevas) en materia de género a la metodología MAP y otras metodologías, no desagregado por género.</p> <p>Número de documentos en los que se inserta el enfoque transversal, no desagregado por género.</p> <p>Número de documentos en los que se promueve la coherencia de políticas con respecto al enfoque de género, no desagregado por género.</p>
Participar y contribuir en redes, grupos y foros internacionales en el conjunto del sistema de la Cooperación Española.	<p>Número de informes nacionales en materia de género revisados por la SECI/DGPOLDES en los que se han recogido aportes y posición de la SECI/DGPOLDES, no desagregado por género.</p> <p>Número de foros nacionales dedicados a la promoción del enfoque de género en los que se ha participado desde la SECI/DGPOLDES, no desagregado por género.</p> <p>Número de reuniones del Grupo de Trabajo de Género del Consejo de Cooperación, no desagregado por género.</p> <p>Número de documentos/productos producidos por el Grupo de Trabajo de Género del Consejo de Cooperación, no desagregado por género.</p> <p>Número de participaciones en otros grupos de trabajo, distinguiendo participación y propuesta de temas, no desagregado por género.</p>



Objetivo	Indicador
<p>Desempeñar un papel destacado en los foros internacionales de NNUU y la UE, así como en otros foros internacionales donde participe la Cooperación Española..</p>	<p>Número de actuaciones de planificación, seguimiento y evaluación de las políticas de igualdad de género de la UE (II y III GAP, entre otras).</p> <p>Número de actuaciones de seguimiento de compromisos internacionales, en especial las Metas e Indicadores de la Agenda 2030, CSW, Plataforma Acción de Beijing, etc.</p> <p>Número de informes y documentos elaborados por la AECID para dar cumplimiento a los compromisos internacionales de la Cooperación Española.</p> <p>Número de participaciones activas en reuniones y foros de Cooperación internacional al Desarrollo en el marco de las NN UU, UE y otros organismos multilaterales.</p> <p>Número de participaciones de la AECID en las Juntas Ejecutivas de organismos internacionales, defendiendo la igualdad de género.</p> <p>Número de participaciones en foros en materia de violencia y acceso a servicios de salud sexual de mujeres y niñas con discapacidad, especialmente del Programa We Decide-FNUAP.</p> <p>Al menos 2 Marcos de Asociación Estratégica renovados (FNUAP y marco de colaboración con CEPAL).</p> <p>Porcentaje de operaciones humanitarias de la AECID que incorporan el marcador de género y edad del IASC/DG ECHO.</p> <p>Número de mujeres y hombres que trabajan en ámbito humanitario que reciben formación sobre prevención, respuesta asistencia en violencia de género, durante 2021.</p> <p>Número de posicionamientos género de la Cooperación Española en foros humanitarios internacionales.</p> <p>Número de intervenciones de género y monto subvencionado, de la convocatoria de subvenciones de Acción Humanitaria de la AECID de 2021..</p>

Objetivo	Indicador
Promocionar los derechos de las mujeres y la igualdad de género en consonancia con el marco estratégico de la Cooperación Española.	<p>Número de iniciativas llevadas a cabo por la AECID en el marco de la Guía de implementación de la Discapacidad en la Cooperación al Desarrollo.</p> <p>Cantidad de contribuciones destinadas por la AECID a la puesta en marcha de iniciativas para la prevención y erradicación de las distintas manifestaciones de violencia de género, incluyendo las prácticas nocivas como la mutilación genital femenina y el matrimonio infantil, precoz y forzado.</p> <p>Número de iniciativas llevadas a cabo por la AECID en materia de Trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual (reuniones y alianzas con otros actores, actos, proyectos, etc.).</p> <p>Número de reuniones de la Red de Expertas/os de género de AECID.</p> <p>Número de documentos compartidos y elaborados por la Red de Expertas/os de género de AECID.</p> <p>1 Plataforma de trabajo reforzada para el trabajo de la Red de Expertas/os de género de la AECID.</p> <p>Número de iniciativas llevadas a cabo por la AECID en relación con la defensa de los derechos del colectivo LGTBI (reuniones y alianzas con otros actores, actos, proyectos, etc.).</p>
Transversalizar el enfoque GED en el sistema de la Cooperación Española.	<p>El 60% de los documentos de posición política, planificación estratégica, programación operativa y de gestión de la AECID, incorporan una transversalización del enfoque GED.</p> <p>Número de reuniones mantenidas por la AECID y acuerdos logrados con agencias de cooperación de Comunidades Autónomas y mecanismos de igualdad de la administración descentralizada.</p> <p>Número de evaluaciones de género llevadas a cabo por la AECID.</p>
Transversalizar el enfoque GED en los principales instrumentos de la Cooperación Española.	<p>Al menos el 80% de los MAP firmados en 2021 incorporan el enfoque GED.</p> <p>Número de reuniones mantenidas por la AECID y acuerdos logrados con agencias de cooperación de Comunidades Autónomas y mecanismos de igualdad de la administración descentralizada.</p> <p>Durante 2021 se llevarán a cabo 2 actividades de formación de personal en materia de género.</p>

Objetivo	Indicador
<p>Apoyar iniciativas y proyectos para la promoción de los derechos de las mujeres en políticas de igualdad, en la esfera económica, social, civil, política y cultural, así como para el empoderamiento de las mujeres que sufren las peores formas de discriminación y para el fortalecimiento de las organizaciones de mujeres.</p>	<p>Número de iniciativas de género y subvenciones aprobadas en las distintas convocatorias de subvenciones de AECID.</p> <p>Número de organizaciones de mujeres y feministas apoyadas a través de los distintos instrumentos de la AECID.</p> <p>Número de iniciativas llevadas a cabo por la AECID para poner en marcha su hoja de ruta en materia de trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual.</p> <p>Números de iniciativas puestas en marcha y de documentos elaborados por la Red de Expertas/os de género de la AECID.</p> <p>Número de iniciativas llevadas a cabo por la AECID para poner en marcha su hoja de ruta en materia de defensa de los derechos del colectivo LGTBI.</p> <p>Al menos 2 acciones de sensibilización llevadas a cabo en 2021 con motivo del 8 de marzo y del 25 de noviembre.</p> <p>Al menos el 60% de los Centros Culturales de la Cooperación Española llevan a cabo actuaciones de género.</p>
<p>Mejorar la eficacia, la coherencia de políticas y la armonización de actores de la Cooperación Española en materia de género.</p>	<p>Número de reuniones mantenidas por la AECID con otros actores de la Cooperación Española y documentos e informes conjuntos elaborados.</p> <p>Número de reuniones mantenidas por la AECID con el Grupo de Trabajo de Género del Consejo de Cooperación y documentos e informes conjuntos elaborados.</p> <p>Número de propuestas de género valoradas en los distintos procesos de subvenciones de la AECID.</p> <p>Número de cursos impartidos en el marco de la Red GEDEA.</p> <p>Números de iniciativas puestas en marcha y de documentos elaborados por la Red de Expertas/os de género de la AECID.</p> <p>Número de evaluaciones de género puestas en marcha por la AECID (en coordinación con DG-POLDES).</p>
<p>Establecer Marcos de Asociación Estratégica con organismos internacionales de género.</p>	<p>Número de actuaciones de seguimiento de los programas financiados por la AECID a los distintos OO II..</p>

Y respecto a los resultados previstos, las acciones descritas en cada uno de los ámbitos de intervención de la Cooperación Española están encaminadas a mejorar la situación de las mujeres en términos de cumplimiento de derechos para una ciudadanía plena, de:

- Reducción de la pobreza, la desigualdad y la violencia de género ejercida contra las mujeres y las niñas;
- Acceso en condiciones de igualdad de oportunidades a servicios públicos en el ámbito educativo, sanitario y otros servicios sociales;

- Empoderamiento económico que garantice su participación activa incluyendo medidas de inclusión financiera y plena igualdad en términos de acceso al empleo y una retribución igualitaria.
- Acceso al pleno ejercicio a la participación en la vida política, social y cultural en condiciones de igualdad y no discriminación.
- Acceso a servicios de protección social y a las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional; en el marco del avance en materia de políticas de cuidados y corresponsabilidad.
- Protección del pleno ejercicio de los derechos a la salud sexual y el pleno ejercicio de los derechos reproductivos, desde una perspectiva de adaptación a la diversidad.

En términos de impacto en los países socios donde se trabaja a nivel estrictamente bilateral o regional, éste deberá ser positivo, transformador a través de los diferentes instrumentos y actores de la Cooperación Española. En el contexto de la UE, en el Plan de Acción de Género 2016-2020 y en el de la Agenda global de Desarrollo Sostenible, se fijan ejes de acción, metas e indicadores en políticas de género con los que la Cooperación Española al Desarrollo debe mantener, no solo su alineación, sino también integrando su contenido, en los diversos instrumentos de planificación estratégica y en el marco de gestión de resultados.

### **Programa Presupuestario: 144A Cooperación, promoción y difusión cultural en el exterior**

#### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

El objetivo de este programa es difundir una imagen positiva y dinámica de España en el Exterior, mediante la implantación, desarrollo y potenciación de una política lingüística y cultural eficaz que permita una mayor penetración de índole política, económica, científica y tecnológica de carácter permanente en el Exterior.

El Instituto Cervantes (en adelante, IC) tiene como funciones definidas en su Ley de creación, la difusión de la lengua y la cultura españolas en el Exterior. Éstas pretenden contribuir al desarrollo personal, y con ello facilitar el cambio social para avanzar hacia una sociedad en igualdad, en que se vean reforzadas en paridad las oportunidades para hombres y mujeres.

Para ello, el Instituto cuenta con una red de centros en el Exterior, en la actualidad compuesta por un total de 65 centros y 11 Aulas Cervantes, en la que hemos de destacar la labor realizada en aquellos que desarrollan sus actividades en los países de culturas en las que la mujer no tiene asegurada la igualdad, ubicados en las siguientes ciudades: Argel, Orán, Casablanca, Fez, Marrakech, Rabat, Tánger, Tetuán, Túnez, Amán, Beirut, El Cairo, Estambul, Nueva Delhi y Manila. Son un total de 15 centros en los que se realiza una labor continuada de formación (enseñanza del idioma español y preparación para obtener el Diploma de Español como Lengua Extranjera —DELE—) y difusión cultural, tanto mediante la realización de actividades culturales como en las bibliotecas. A lo largo de 2021 está prevista la puesta en marcha efectiva de un nuevo centro en Dakar (Senegal), cuyo funcionamiento servirá para desarrollar actividades de fomento de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en África Subsahariana y como plataforma para la difusión e intercambio de la creación artística de la mujer africana. En este mismo sentido está prevista la próxima creación en 2021 del Observatorio del Español en África Subsahariana, con sede aún por determinar.

Por su parte, la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (en adelante, AECID) participa en el objetivo de este Programa, con la finalidad de contribuir a la difusión de la cultura en el ámbito de las relaciones culturales con todos los países con los que España mantiene relaciones diplomáticas, así como para promover e intensificar las relaciones científicas internacionales, desde la perspectiva de género y desarrollo.

***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

Se identifican las siguientes líneas de actuación:

- Estudio y, en su caso, implantación de nuevas medidas de flexibilidad horaria que permitan al personal empleado público disminuir, en determinados períodos y por motivos directamente relacionados con la conciliación y debidamente acreditados, su jornada semanal de trabajo, recuperándose el tiempo en que se hubiera reducido dicha jornada, en la semana o semanas subsiguientes.

El IC tiene desde junio de 2010 un Plan de Igualdad de la institución, que es de aplicación tanto en la sede central como en los centros en el Exterior.

El Plan de Igualdad del IC se centra en las siguientes áreas de actuación: estructura y composición de la plantilla (acceso y promoción interna); formación; conciliación de la vida familiar, personal y laboral; organización y funcionamiento; salud laboral; prevención del acoso sexual y de cualquier otro tipo de discriminación; incorporación de la igualdad como valor en la cultura corporativa (imagen e identidad corporativa); actividades culturales y de información. El IC viene desarrollando, desde la sede central, los objetivos fijados en el marco de cada una de las áreas de actuación del mencionado Plan de Igualdad, a través de las medidas identificadas como prioritarias. El porcentaje de mujeres en el total de plantilla del IC a principios de 2020 es del 65%, mientras que el porcentaje de mujeres dentro del personal directivo de la sede central es del 61,5%.

En el marco de las políticas formativas se ofrece al personal del IC formación gratuita a través de la Escuela Virtual de Igualdad, incluida en el Plan Anual de Formación del IC, y asimismo se programan jornadas de sensibilización con motivo del Día de la Mujer Trabajadora, 8 de marzo, en la sede central y los centros en el exterior.

En 2021 está previsto, de acuerdo con las indicaciones de la Intervención General de la Administración del Estado, culminar el proceso de actualización del Plan de Igualdad del IC, para lo que se cuenta con la colaboración del Instituto de la Mujer en lo que respecta al área de actuación en Formación y la celebración de jornadas de sensibilización con motivo del Día de la Mujer Trabajadora, 8 de marzo, en la sede central y los centros en el exterior. Por otra parte, a partir de 2018, se ha incluido en el apartado de méritos de todas las convocatorias de procesos de selección del IC «la formación en igualdad entre mujeres y hombres reconocida por las Administraciones Públicas».

Asimismo, se seguirán incorporando en la normativa de régimen de personal del IC las novedades legislativas en la materia. En este sentido se está negociando con la representación de los trabajadores la revisión y actualización de las condiciones laborales del personal laboral en el exterior y está previsto abordar medidas de flexibilidad horaria, que ayuden a la conciliación de la vida familiar y laboral.

- Apoyo a iniciativas y proyectos específicos que promuevan los derechos de las mujeres en políticas de igualdad, en la esfera económica, social, civil, política y cultural, así como para el empoderamiento de las mujeres que sufren las peores formas de discriminación y para el fortalecimiento de las organizaciones de mujeres en la sociedad.

El IC desarrolla una programación de actividades culturales que contribuye a la difusión y promoción de la creación artística e intelectual española y de la comunidad hispanohablante en el exterior. El IC proseguirá en 2021, dentro de su Plan de Acción Cultural y Bibliotecas (2019-2022), con la promoción y difusión de la creación artística e intelectual femenina dentro de sus líneas de programación cultural de naturaleza interdisciplinar, que consisten en exposiciones, coloquios, conferencias, ciclos literarios, conciertos, ciclos de cine y espectáculos teatrales que ponen de manifiesto la presencia de la mujer en la creatividad contemporánea.

En 2019 se continuó con la programación de actividades dentro de esta línea de actuación cultural basada en la presencia de la mujer en la creatividad contemporánea, habiéndose

dose programado un total de 593 actividades en 61 centros de la red, entre los que se encuentran los de Amán, Argel, Beirut, Casablanca, El Cairo, Fez, Manila, Marrakech, Nueva Delhi, Orán, Rabat, Tánger, Tetuán y Túnez (14 centros ubicados en países en los que la igualdad entre hombres y mujeres no está asegurada en los distintos ámbitos de la vida cotidiana, en los que se desarrollaron 132 actividades culturales destinadas a la difusión y reflexión sobre la creación femenina). Asimismo, se prosiguió con la celebración de actos de la Semana Internacional de la Mujer, en torno al Día Internacional de la Mujer, en varios centros de la red (30). Un total de 1.322 mujeres participaron en 2019 en un número total anual de 5.210 actividades culturales celebradas en la sede central y la red de centros en el exterior.

En 2020, teniendo en cuenta que, debido a los efectos de la crisis sanitaria causada por el COVID-19, la totalidad de los centros de la red se han visto obligados a cerrar e interrumpir sus actividades presenciales, son solo 315 las actividades realizadas y programadas (tanto en versión digital como, excepcionalmente, presencial) sobre la creación femenina. En algunos casos, se han pospuesto para el último cuatrimestre del año actividades presenciales que no pudieron celebrarse por las medidas de confinamiento decretadas por las autoridades locales. Para 2020, con la información disponible en estos momentos, está previsto que un total de 737 mujeres participen en un número total anual de 3.247 actividades culturales celebradas y programadas en la sede central y la red de centros en el exterior.

Además de algunas de las actividades realizadas en la sede central en Madrid entre enero y marzo de 2020 y a partir de julio (en particular, la exposición «Tan sabia como valerosa. Mujeres y escritura en los Siglos de Oro» y la mesa redonda «Feminismo hoy», con la participación de las filósofas Amelia Valcárcel y Victoria Camps; la publicación del libro «Valor, agravio y mujer» de Ana Caro de Mallén; el V Ciclo de conferencias «Españolas por descubrir», en colaboración con el Círculo Orellana; junto con el seminario «Mujeres galdosianas» y diversos talleres y recitales), hemos de reseñar los ciclos de cine «Espacio Femenino. Personal y político», «Cortos en femenino», «Ellas ruedan» y «Mujeres protagonistas» desarrollados en varios circuitos de centros; los Clubs de Lectura Virtual organizados en la Red de Bibliotecas del IC (RBIC) en torno a la creación literaria femenina y el bicentenario de Concepción Arenal (1820-1893); los programas multidisciplinares de actividades, organizados para la celebración del Mes de la Mujer en la red de centros en el Exterior, con conciertos (ciclo «Flamenco en femenino» y «Sonido de Mujer», «Música para celebrar unidas»), cuentacuentos («Cuentan las mujeres...», «Las niñas quieren ser piratas» y «Mujeres que cuentan»), ciclos de cine («Cineastas emergentes» y «Mujeres cineastas»), exposiciones con presencia digital («10 Creadoras actuales: lugar, cuerpo e identidad», «Ilustrad/as. Una mirada a la creación femenina de vanguardia en la ilustración contemporánea»), jornadas («Doctoras con alas», «Enlazando culturas: huellas de mujer»), talleres («La primera ES/Cena»), conferencias («Concha Espina, la escritora que rozó el Nobel», «Contra el micromachismo»), mesas redondas («Hacia la igualdad de género en la ciencia: ¿estamos en el camino correcto?», «Mujeres y feminidad en el Siglo de Oro español», «Mujer y ciencia», «Derechos humanos y justicia social: diálogos desde el presente con Concepción Arenal», «Mujeres en ciencia») y coloquios («M de Mujer», «Operación Martha», «Mujeres rurales. Conciencia ecológica»), en particular los organizados simultáneamente en torno al mes de marzo por varios centros de Norte de África y Medio Oriente («Ellas tienen la pantalla, ellas tienen la palabra»).

En 2021 se proseguirá con la promoción y difusión de la creación femenina dentro de la programación de actividades culturales del IC en los centros en el Exterior, así como con las rotaciones por los centros de actividades producidas en años precedentes.

Los centros del IC son espacios de convivencia, de diálogo e intercambio, que, mediante la labor continuada que se realiza, fomentan la igualdad de oportunidades, favorecen el progreso y facilitan el cambio social. El presupuesto del Instituto para 2021 incide en todos los aspectos antes mencionados en su actividad en países de culturas en que no se respeta sistemáticamente el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre las mujeres y los hombres.

Varios de los centros del IC en el Exterior, concretamente en los 15 mencionados en el apartado A de este Programa y Centro Gestor, están situados en países en los que la cultura predominante no fomenta el respeto al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres. En bastantes de estos centros el alumnado de nuestros cursos

cuenta con una importante presencia de mujeres, que suponen el 62,6% de los matriculados en el año académico 2019-2020, así como entre los candidatos a los exámenes DELE, también en este último año académico en torno al 52%.

En el curso académico 2019-2020 está siendo reseñable la presencia de mujeres dentro del alumnado de nuestros centros; su participación en las actividades de formación ha sido especialmente activa. Son casos significativos los del centro de Manila, con un 68,8% y Nueva Delhi, con un 67,6% de alumnado femenino, así como los centros de Argel, Beirut y Túnez, en los que las mujeres han supuesto respectivamente el 66,5%, 64% y 63,9% de los matriculados. En el resto de los 15 centros antes mencionados, la participación ha sido también importante, en especial en Casablanca, Estambul y Rabat, en todos superior al 60%.

Por lo que respecta a los exámenes del Diploma de Español como Lengua Extranjera (DELE), cuya superación contribuye a la mayor capacitación y empleabilidad de los candidatos que lo superan, resulta muy significativo que, en 2019 en países como Líbano, Filipinas, Argelia y Túnez, los candidatos fueran mayoritariamente mujeres. De manera similar, en 2020, aun cuando la crisis del COVID-19 esté afectando notablemente a la celebración de las pruebas y se hayan debido cancelar numerosas convocatorias, resulta relevante el alto número de candidatas femeninas inscritas para las pruebas. Así, en El Cairo, el 65,8% de los candidatos son mujeres, en Estambul el 63% y en Nueva Delhi el 61,9%. A lo largo del año 2021 el IC continuará con la realización de las pruebas de los exámenes DELE en estos países y la apertura de nuevos centros de examen en sus respectivas áreas geográficas, y el número de candidatos que son mujeres irá previsiblemente en aumento.

En cuanto a las líneas de actuación de AECID:

- Profundizar en el desarrollo de políticas activas de ayuda a la creación y producción artística e intelectual de autoría femenina, haciendo especial incidencia en la difusión de la misma. Se concretan en:
  - Inclusión de actividades culturales en la oferta de la Sede de la AECID que promuevan la visibilidad de las mujeres como creadoras y como intérpretes en el panorama cultural español, aplicando un enfoque de género para apoyar la producción artística y cultural realizada por mujeres, favoreciendo su promoción y difusión, y buscando la igualdad efectiva y de oportunidades en distintos ámbitos como las artes visuales y el cine.
  - Recomendación a las representaciones de España en el Exterior para que se introduzca el enfoque de género en la elaboración de la programación cultural y su plasmación en el Diagnóstico País y en los Planes Anuales de actuación.
  - Continuación del apoyo a proyectos de promoción y cooperación cultural que impulsan a mujeres artistas en eventos internacionales.
- Velar por una composición equilibrada en los Jurados encargados de otorgar los premios que conceda:
  - Aunque es una medida diseñada para el Ministerio de Educación y Formación Profesional, la Agencia velará por aplicar el mismo principio cada vez que convoque a los diferentes órganos colegiados encargados de valorar y conceder becas, u otorgar Premios. Concretamente para la Convocatoria de Becas y Lectorados 2021/2022.
  - También se tendrá en cuenta dicho principio a la hora de convocar grupos de trabajo, comités o grupos de asesores expertos que puedan decidir o participar en la política cultural Exterior de esta institución.
  - Fomento y apoyo al desarrollo de festivales, certámenes y otro tipo de espacios o eventos monográficamente dedicados a dar a conocer las aportaciones de las mujeres en los ámbitos literario, científico, musical, cinematográfico, audiovisual o artístico.
  - Inclusión de esta directriz en las Instrucciones dadas por la AECID a sus órganos en el Exterior: Centros Culturales y Embajadas.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

La AECID y el Instituto Cervantes han venido incorporando en los últimos años la perspectiva de género a la hora de diseñar e implementar sus actividades.

Destaca la petición a través de las correspondientes Instrucciones anuales a Embajadas y Consulados y a los centros y Aulas Cervantes en el Exterior a través del Plan de Acción Cultural y Bibliotecas (2019-2022) del IC de programar actividades culturales con presencia equilibrada, concretamente con la incorporación de al menos una exposición en el catálogo que gire en torno a la mujer. También el IC continúa diseñando ciclos y programas a la hora de promocionar el cine español en el Exterior con películas dirigidas por mujeres.

Igualmente, se está avanzando en la creación de comités de expertos equilibrados que asesoran en la política cultural de la AECID así como los asesores externos de la convocatoria de becas y lectorados.

A continuación, se muestra la tabla de objetivos e indicadores previstos para este programa:

#### **SECCIÓN 12.**

Programa 144A

<b>Objetivo</b>	<b>Indicador</b>
Incrementar la presencia de mujeres en las actividades culturales de oferta en la sede AECID.	Número de mujeres en actividades propuestas en el programa SICCE.
Incremento de proyectos de promoción cultural que impulsan a mujeres artistas en plataformas y eventos culturales..	Número de mujeres que participan en festivales apoyados por AECID. Número de eventos culturales con perspectiva de género apoyados por AECID.
Composición equilibrada en grupos de trabajo, comités evaluadores o grupos de asesores expertos en promoción cultural.	Porcentaje de mujeres..

Respecto a los resultados previstos, las acciones descritas en cada uno de los ámbitos de intervención de la Cooperación Española están encaminadas a mejorar la situación de las mujeres, en términos de lograr una mayor presencia femenina en la creación y producción artística e intelectual.



## SECCIÓN 13. MINISTERIO DE JUSTICIA

Programa	Denominación	Pertinencia de género
111N	Dirección y Servicios Generales de Justicia	Pertinencia media de género
111Q	Formación del Personal de la Administración de Justicia	Pertinencia media de género
111R	Formación de la Carrera Fiscal	Pertinencia media de género
112A	Tribunales de Justicia y Ministerio Fiscal	Pertinencia media de género
113M	Registros vinculados con la Fe Pública	Pertinencia media de género
135M	Protección de datos de carácter personal	Pertinencia media de género
222M	Prestaciones económicas del Mutualismo Administrativo	Sin pertinencia de género
312E	Asistencia sanitaria del Mutualismo Administrativo	Sin pertinencia de género
921S	Asesoramiento y defensa de los intereses del Estado	Pertinencia media de género

## A. Cuadro de análisis general



El Ministerio de Justicia gestiona nueve programas presupuestarios. De ellos, el 78% han sido catalogados con pertinencia media de género.

Los porcentajes obtenidos del análisis de los programas vienen recogidos en el cuadro adjunto.

A continuación, se analizan de forma detallada las respuestas a las preguntas planteadas en aquellos programas categorizados con pertinencia media de género:

1. *¿En qué medida el Programa Presupuestario tiene competencias para actuar y éstas son relevantes en relación con la igualdad de género?*



Se considera que ninguno de los programas tiene un alto poder transformador en el ámbito de la igualdad de género.

2. *Número de personas sobre el que despliegan sus efectos las actuaciones del Programa Presupuestario.*



Los programas no despliegan sus efectos sobre un número alto de personas, por lo que su capacidad de impacto es limitada.

3. *¿Las personas a las que las actuaciones van dirigidas son mayoritariamente mujeres?*



Los programas no afectan de manera directa ni significativa a las mujeres.

4. *¿El ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?*



Estos programas no son considerados palanca de cambio en la igualdad de género.

5. *¿Los resultados previstos del programa tendrán efecto positivo o negativo sobre la igualdad?*



Los programas tienen efectos positivos en la lucha por la igualdad de género, lo que supone un impulso para su consecución.

6. *¿El programa tiene un objetivo concreto en favor de la igualdad de género?*



Los nueve programas han identificado objetivos específicos en favor de la igualdad de género.

7. *¿Existen indicadores de este programa desagregados por sexo?*



Se han definido indicadores desagregados por sexo en todos programas, lo que contribuye a la elaboración de estadísticas en ámbito de género.

## B. Análisis detallado de los programas en términos de igualdad

### **Programa Presupuestario: 111N Dirección y Servicios Generales de Justicia**

#### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

Este programa de carácter instrumental lo integran, en su mayor parte, las actividades y funciones que constituyen la base inicial para poder desarrollar los demás programas de actuación gestionados por el Ministerio de Justicia.

Entre los objetivos más destacados del programa se encuentran:

- Dirección, impulso y coordinación general de los órganos superiores del Departamento y Centros directivos.
- Facilitar los medios técnicos y humanos básicos para las actividades y funciones encomendadas al Ministerio.
- Asesoramiento y asistencia a la Alta dirección del Departamento.
- Desarrollo del Ordenamiento Jurídico mediante la promoción legislativa en materia penal, civil, mercantil y procesal, legislación codificada, formación de cuerpos legales sistematizados, la armonización e informe de los anteproyectos legislativos iniciados por otros Departamentos, con especial incidencia en las garantías de los derechos fundamentales y libertades públicas reconocidos por la Constitución. Todo ello en consonancia con el Derecho Comunitario y Tratados Internacionales.
- Tramitación de expedientes de cooperación jurídica internacional (extradiciones, traslado de personas condenadas, auxilio judicial internacional, sustracción de menores, etc.).
- Preparación y asistencia a reuniones de la Unión Europea y otros organismos internacionales (Consejo de Europa y Naciones Unidas, principalmente).

En todos estos objetivos subyace de forma transversal el componente de igualdad de género, tanto en la participación de proyectos de cooperación al desarrollo, la realización de actividades formativas en materia de igualdad como en el impulso de reformas legislativas que contemplan la perspectiva de género.

#### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

En este ámbito, el Ministerio de Justicia participa en diversas líneas de actuación en favor de la igualdad de género:

- En el ámbito internacional participa en las evaluaciones e informe periódico de España por parte de la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación frente a las mujeres (CEDAW), Comité de Naciones Unidas formado por expertos independientes que supervisa la aplicación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en 2021. La participación en dicha evaluación conlleva la explicación al Comité de todas aquellas medidas puestas en marcha para cumplir las recomendaciones formuladas por éste en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres. De la misma forma, ha sido también responsable de informar sobre el seguimiento de las recomendaciones realizadas con ocasión del segundo ciclo de evaluación del Examen Periódico Universal del Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas, que incluyen medidas relativas a la igualdad entre hombres y mujeres, y participará en el tercer ciclo de evaluación. Asimismo, ejerce funciones y actividades que tienen incidencia en las políticas de igualdad e impacto de género mediante los proyectos de cooperación al desarrollo en el ámbito de la justicia que tiene encomendados.

- El Ministerio de Justicia participa en proyectos de cooperación al desarrollo, financiados esencialmente por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID), y por la Unión Europea, en Iberoamérica, África, países candidatos a la entrada en la UE y países de la Vecindad, que en numerosas ocasiones inciden en políticas de género en el ámbito de la justicia.

La participación del Ministerio de Justicia se concreta principalmente en la colaboración para la identificación de proyectos de cooperación internacional, en el apoyo en la ejecución de los mismos a través de la selección de expertos funcionarios del propio Ministerio o de otras instituciones judiciales, tales como el Consejo General del Poder Judicial (CGPJ), la Fiscalía General del Estado (FGE), la Abogacía General del Estado (AGE), el Consejo General de la Abogacía (CGA), la Escuela Judicial (EJ) y el Centro de Estudios Jurídicos (CEJ).

Dentro de tales proyectos destaca el componente transversal de igualdad de género que se ha incorporado a materias como la lucha contra el crimen organizado, tal y como ha ocurrido en el Programa de la UE «EL PAcCTO», siglas que responden a «Europa Latinoamérica: Programa de Asistencia contra el Crimen Transnacional Organizado». Así, se busca tanto la lucha contra formas de criminalidad de especial gravedad como el feminicidio, como la implementación en la región de la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación frente a las mujeres (CEDAW) y la Convención de Belém de Pará.

En 2020, el programa ha participado activamente en proyectos relacionados con la mejora del Acceso a la Justicia, especialmente para colectivos en situación de vulnerabilidad con una alta transversalización de perspectiva de género, en Turquía y Ghana; de la misma forma, se han incorporado actividades en este sentido en el programa ICRIME («Refuerzo de las unidades de investigación, institutos forenses, redes y procedimientos de investigación criminal en el sistema de integración centroamericana» —SICA—).

- Este programa coordina visitas de alto nivel y estudios de terceros sobre las reformas legislativas emprendidas en España relativas al tratamiento de la violencia de género, asistencia a las víctimas de violencia de género, sistema de justicia gratuita para este colectivo, Registro Central para la Protección de las Víctimas de Violencia de Género, tratamiento judicial de la violencia de género, etc., si bien desde el mes de marzo todas las actuaciones de este tipo se han realizado de forma no presencial.
- También se encarga de coordinar las actividades de formación dentro del «Programa Intercoonecta» (anteriormente llamado Programa Iberoamericano de Formación Técnica y Especializada —PIFTE—) de la AECID. Para el año 2020 se programaron la celebración de diez actividades, en las que se incluyó un enfoque significativo tanto de género como de derechos humanos, si bien la inmensa mayoría han sido pospuestas para 2021 ante la imposibilidad de realizar viajes internacionales.

Para el período 2020-2022 la AECID lanzó una convocatoria de Programación Intercoonecta, con un itinerario formativo equivalente, en el que el Ministerio de Justicia ha propuesto hasta 6 actividades con alto impacto de género, que han sido finalmente aprobadas.

- Asimismo, cabe destacar la actividad que se desarrolla en el ámbito de la Conferencia de Ministros de Justicia de los países iberoamericanos (COMJIB). La COMJIB está compuesta por 21 Ministerios de Justicia de la región, lo que le permite incidir directamente en las políticas públicas de sus miembros y progresar en la mejora de la justicia en Iberoamérica a través de la centralización de los trabajos en áreas concretas. Tras la realización de una reunión extraordinaria de Ministros y Ministras de Justicia y Autoridades homólogas el 22 de abril de 2020, se ha aprobado un nuevo plan de trabajo en la línea de Equidad de Género, que prevé actividades específicas para la mitigación del impacto de la crisis generada por el COVID-19 hasta la realización de la próxima asamblea plenaria ordinaria en 2021.
- En materia de contratación se realiza una intensa vigilancia para que la contratación pública que se lleve a cabo se adecúe al objetivo de promover la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de contratación.

- El Ministerio de Justicia, en el ámbito de los Recursos Humanos desarrolla diversas actividades de sensibilización y formación para los empleados/as públicos (de manera particular en temas relacionados con la conciliación y la corresponsabilidad), tales como la realización de cursos y jornadas de igualdad o el impulso del espacio destinado a igualdad de su intranet, en colaboración con la Unidad de Igualdad del Ministerio de Justicia.
- A través de la coordinación de la Unidad de Igualdad, se celebraron el 26 y 27 de febrero de 2020 las II Jornadas de Igualdad y Justicia, consolidándose esta buena práctica iniciada en 2019 con vocación de continuidad, habiéndose incrementado la participación externa a la AGE y a la Administración de Justicia a través de la participación de profesores/as de Universidad, despachos de abogados, emprendedores/as, CEOs de empresas, asociaciones, etc. En la edición de 2020, han participado más de 300 personas como asistentes y 40 ponentes.  
En cuanto a los participantes, se ha logrado aumentar en 4 puntos el% de hombres (de 12 a 16%), aunque todavía el margen de mejora es amplio y en cuanto a ponentes, se ha logrado la presencia equilibrada. Además, como novedad, se van a publicar en edición electrónica las Conclusiones de las I y II Jornadas, así como las Relatorías de las II Jornadas. En 2021 se ha previsto la celebración de las II Jornadas de Igualdad y Justicia, introduciéndose nuevos temas de actualidad.
- El Ministerio también ha colaborado en la elaboración del III Plan Plan de Igualdad en la Administración General del Estado (PIAGE), a través de la Unidad de Igualdad, con Funcion Pública y el Instituto de la Mujer.
- Finalmente, se va a crear un espacio Igualdad y Justicia en la web del Ministerio en el apartado de «Transparencia y Ciudadanía».

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

Adjunto se incluye un listado de los objetivos e indicadores definidos en materia de igualdad para este programa:

#### **SECCIÓN 13.**

Programa 111N

<b>Objetivo</b>	<b>Indicador</b>
Fomento de la igualdad de género en materia de Cooperación Jurídica Internacional.	Número de programas de formación y colaboración en proyectos de carácter internacional.
Fomento de la igualdad de género en materia de contratación.	Número de actuaciones de vigilancia en las actuaciones derivadas de la contratación pública con el fin de adecuarlas al objetivo de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de contratación.
Fomento de la igualdad de género en materia de formación y divulgación para el personal del Ministerio.	Número de cursos y jornadas de igualdad dirigidas al personal adscrito.
Fomento de la igualdad de género	Distribución de plantilla del Ministerio de Justicia por sexo. 244 mujeres y 191 hombres.
Fomento de la igualdad de género a través de las Jornadas anuales sobre Igualdad	Número de participantes en las Jornadas: 300 asistentes de los que un 16% son hombres. Porcentaje de distribución por sexo de los asistentes a los cursos. Número de ponentes: en práctica paridad con un total de 40 personas.

## **Programas presupuestarios 111Q Formación del Personal de la Administración de Justicia y 111R Formación de la Carrera Fiscal**

### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

El programa tiene encomendadas funciones de formación inicial, continua y especializada dirigida a la Carrera Fiscal, a los Cuerpos de Letrados de la Administración de Justicia, a los Médicos Forenses, facultativos del Instituto Nacional de Toxicología y Ciencias Forenses (INTCF), Abogados del Estado y a otros Cuerpos de personal al servicio de la Administración de Justicia.

Las actividades propias de los programas en orden a la consecución de sus fines, y que son desarrolladas por el Centro de Estudios Jurídicos (CEJ), se pueden resumir en las siguientes:

- Actividades de Formación Inicial (Cursos selectivos).
- Actividades de Formación Continua y de Cooperación Internacional.
- Actividades de Formación Especializada.

El CEJ, como consecuencia de los criterios objetivos de mérito y capacidad que rigen el acceso a la función pública, no puede intervenir sustancialmente en la modificación de las proporciones entre mujeres y hombres que participan en sus actividades formativas que, por otro lado, arrojan un resultado muy favorable respecto de la participación de las mujeres.

No obstante, la actividad formativa y administrativa del CEJ se desarrolla en un marco institucional (la Administración General del Estado y la Administración de Justicia) y funcional (cursos selectivos y formación continua) caracterizados por unos estándares razonables en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

Para la consecución promover la igualdad de género, el CEJ tiene en cuenta dos tipos de actuaciones:

- Introducción de contenidos y temáticas de promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de formación.
- Reflejo de la perspectiva de género en estadísticas e informes.

En relación a los resultados obtenidos en el ejercicio 2020 se puede destacar lo siguiente:

Referente a los cursos selectivos, en 2020 se realizaron diversas actividades relacionadas con la igualdad de trato y la violencia de género en los cursos de formación inicial (nuevo ingreso) dirigidos a las promociones de la 58.<sup>a</sup> de la Carrera Fiscal, con un total de 108 alumnos.

Se impartieron también clases a los 34 funcionarios en prácticas de la 44.<sup>a</sup> promoción del Cuerpo de Letrados de la Administración de Justicia (LAJ).

Las actividades, realizadas por un total de 142, alumnos se presentan en el siguiente cuadro:

N.º	Denominación	Carrera/o Cuerpo	N.º de fiscales y letrados en prácticas	Fechas
1	Prácticas en Juzgados de Violencia de Género	Curso Selectivo 58. <sup>a</sup> promoción Carrera Fiscal	108	enero/marzo 2020 (1 semana)
2	Perspectiva de género: igualdad entre hombres y mujeres	Curso Selectivo 44. <sup>a</sup> promoción Letrados Administración de Justicia (promoción interna)	34	7 agosto 2020 (2 horas)

En los cursos selectivos, se sigue manteniendo el incremento del porcentaje de mujeres que participa en los mismos, en la 58.<sup>a</sup> promoción de la Carrera Fiscal la proporción ha sido de 76% mujeres y 24% hombres y en la 44.<sup>a</sup> promoción de Letrados de la Administración de Justicia el porcentaje ha sido de 68% frente al 32% de hombres. Lo que sigue reflejando el peso mayoritario de las mujeres entre los aprobados en los distintos procesos selectivos de acceso a la Carrera Fiscal y a los Cuerpos de la Administración de Justicia.

En cuanto a la distribución del equipo docente del curso selectivo de la 44.<sup>a</sup> promoción de LAJ por género, los datos muestran que hay un mayor porcentaje de mujeres (54%) que de hombres (46%). Sin embargo, al desagregar los datos del personal de coordinación por género se observa que, de los 7 coordinadores 6 son hombres (lo que representa un 86% del total) frente a 1 coordinadora mujer (un 24%).

En cuanto a la formación continua: en 2020 se impartieron 2 ediciones de cursos online en materia de igualdad y violencia de género destinado a Letrados de la Administración de Justicia, en el que participaron un total de 80 alumnos, siendo el 70% del alumnado mujeres, y tres cursos de internacional sobre igualdad de género de la The Academy of European Law (ERA) dos destinados a Abogados del Estado y uno a Letrados de la Administración de Justicia en los que participaron un total de 5 alumnos, 2 hombres y 3 mujeres.

Se impartieron un total de 14 actividades formativas, relacionadas con la igualdad de género y la prevención de la violencia de género, de forma presencial sólo se realizaron 5 cursos hasta el 11 de marzo, el resto y debido al COVID-19 se realizaron en línea. En los mismos han participado un total de 422 alumnos.

N.º	Denominación	Carrera/Cuerpo	Asistentes	Fechas
1	Jornadas de especialistas en delitos de odio y discriminación.	Fiscales	16	17-18/02/2020
2	Jornadas específicas de preparación de la formación descentralizada en perspectiva de género	Fiscales	25	23-26/09/2020
3	Perspectiva de género	Fiscales	36	1/09/2020-30/10/2020
5	Presente y futuro en los delitos contra la libertad e indemnidad sexual	Fiscales	40	19-21/10/2020
6	Actualización en la valoración pericial de la violencia sexual	MMFF	52	2-3/07/2020
7	Violencia de género y delitos contra menores en redes sociales. El nuevo fenómeno de la ballena azul	Fiscales	40	29/06/2020-01/07/2020
9	La investigación multidisciplinar de las agresiones sexuales en los laboratorios forenses	Facultativos / MMFF	40	9-13/11/2020
10	Estudio de la metodología de la valoración forense integral de la violencia de género	MMFF	23	5-6/03/2020



N.º	Denominación	Carrera/Cuerpo	Asistentes	Fechas
11	Protocolos de actuación en las UVFI en el ámbito penal y civil. Un nuevo modelo de trabajo	MMFF / Psicólogos / Trabajadores Sociales	25	28/02/2020
12	Protocolos de actuación en las UVFI en el ámbito penal y civil. Un nuevo modelo de trabajo	MMFF / Psicólogos / Trabajadores Sociales	25	11/03/2020
13	Protocolos de actuación en las UVFI en el ámbito penal y civil. Un nuevo modelo de trabajo	MMFF / Psicólogos / Trabajadores Sociales	50	8/07/2020
14	Protocolos de actuación en las UVFI en el ámbito penal y civil. Un nuevo modelo de trabajo	MMFF / Psicólogos / Trabajadores Sociales	50	25/09/2020
Total participantes en 2020 en cursos de formación continua sobre igualdad de género y sobre prevención de violencia de género				422

En Formación Continua el porcentaje de participación de mujeres como alumnado es significativamente muy superior, un 65% frente al 35% de participación de hombres, al igual que ocurre en las actividades de Formación Internacional, en las que el porcentaje de mujeres es del 61% y el de hombres 39%.

En cuanto a los ponentes el porcentaje de participación ha variado respecto al pasado año: el porcentaje de mujeres ha bajado del 65% al 49%, y en cuanto a los hombres ha subido el porcentaje de 35% en 2019 a 51%.

En relación a las actuaciones desarrolladas por la Policía Judicial, en 2020 se han impartido 8 cursos de especialización en funciones de Policía Judicial dirigidas a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (Guardia Civil y Cuerpo Nacional de Policía), con un total de 568 asistentes.

En estos cursos se incluyen ponencias de una hora sobre violencia doméstica (género, menores y ancianos), y otra hora sobre aspectos médico legales y jurídicos de la violencia doméstica.

En la formación especializada de Policía Judicial que recibe el personal de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (Guardia Civil y Policía Nacional), el porcentaje de asistencia de mujeres es sólo del 13%, lo que refleja el peso todavía minoritario, aunque creciente, de la incorporación de la mujer en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

Respecto a los docentes que participan en estos cursos de Policía Judicial, el porcentaje de mujeres en un 35%.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

Adjunto se incluye un listado de los objetivos e indicadores definidos en materia de igualdad para este programa:



**SECCIÓN 13.**

Programas 111Q y 111R

Objetivo	Indicador
Fomento de la igualdad de género en materia de formación y divulgación para el personal al servicio de la Administración de Justicia. Formación Inicial y Formación Continua.	Número de alumnos asistentes a actividades relacionadas con la igualdad de trato y la violencia de género en los cursos de formación inicial (asistencia de 142 alumnos). Número de alumnos asistentes a actividades relacionadas con la igualdad de trato y la violencia de género en los cursos de formación continua (Asistencia de 422 alumnos).
Fomento de la igualdad de género en las actividades formativas del CEJ.	Proporción de mujeres en los puestos del organismo; 75,86%, porcentaje de personal femenino frente 24,13% de personal masculino. Proporción entre sexos en los colectivos que reciben o imparten formación inicial que es competencia del organismo. 76% mujeres y 24% hombres. Porcentaje de incremento de mujeres que participan en actividades cursos de formación continua. 65% frente al 35%. Porcentaje de distribución del equipo docente por sexo. 54% de mujeres y 46% de hombres. Porcentaje de participación de mujeres como alumnado. 65% de mujeres y 35% de hombres. Porcentaje de asistencia de mujeres en la formación especializada de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. 13% de mujeres. Porcentaje de docentes que participan en los cursos de Policía Judicial 35% de mujeres.

**Programa Presupuestario: 112A Tribunales de Justicia y Ministerio Fiscal*****Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

El programa tiene como finalidad dotar a los órganos que integran la Administración de Justicia de los medios personales, materiales, tecnológicos y financieros para cumplir los mandatos constitucionales de los artículos 117.3 y 124.1, que les encomienda el ejercicio de la potestad jurisdiccional y la misión de promover la acción de la justicia en defensa de la legalidad, de los derechos de los ciudadanos y del interés público tutelado por la ley.

La igualdad entre hombres y mujeres es uno de los principios fundamentales de nuestro ordenamiento jurídico que no debe suponer un mero reconocimiento formal sino un objetivo básico que ha de proyectarse sobre todos los ámbitos de actuación.

La incorporación de la perspectiva de género en este programa se manifiesta especialmente en la instrumentación de acciones positivas a favor de colectivos de mujeres de especial vulnerabilidad, como son las víctimas de la violencia de género.

***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

Los objetivos y medidas prioritarios para eliminar cualquier discriminación por razón de sexo que pueda persistir y para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, se desarrollan actividades como son:

- Potenciar el funcionamiento de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer y de Fiscalías Especializadas.
- Activar el mantenimiento del Registro Central para la Protección de las Víctimas de la Violencia Doméstica.
- Actualización del Registro de Medidas Cautelares, Requisitorias y Sentencias no Firmes.
- Adopción de medidas tendentes a garantizar un turno de oficio especializado 24 horas, en particular la propuesta de asistencia letrada recogida en el artículo 20.1 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Continuar abordando las propuestas contempladas en el Plan de mejora para las Unidades de Valoración Forense Integral (UVFI) de Ministerio de Justicia 2020-2021.
- La aprobación del Real Decreto 704/2020, de 28 de julio, por el que se establece el acceso al título de médico/a especialista en medicina legal y forense por el sistema de residencia, respecto a la prestación de servicios que se da a la ciudadanía en el cumplimiento de las competencias forenses, el impacto es altamente positivo en materia de violencia de género, ya que una mayor especialización profesional conlleva necesariamente una mejora en la atención y valoración de las víctimas de esta lacra social.
- Establecimiento de programas para la formación especializada en la tutela del derecho fundamental a la no discriminación por razón de sexo, dirigidos a los operadores jurídicos.
- Continuar potenciando el Convenio con el Colegio Oficial de Psicólogos para la atención personalizada en las oficinas de asistencia a las víctimas.
- Convenio de colaboración entre el Ministerio de Justicia, el anterior Ministerio de Empleo y Seguridad Social y el Consejo General de la Abogacía Española, que tiene por objeto la formación de los abogados incorporados o que vayan a incorporarse al turno del oficio especializado en violencia de género en todo el territorio nacional, con la finalidad de que adquieran una preparación especializada en materia de violencia de género que les permita articular la mejor defensa a las víctimas no solo en el proceso principal, sino también en todos los procesos y procedimientos administrativos que tengan causa directa o indirecta en la violencia padecida.
- En aplicación del artículo 14 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres, se ha llevado a cabo la modificación del Real Decreto 437/1983, de 9 de febrero, sobre Constitución y Funcionamiento del Consejo Fiscal, para contribuir de forma directa en la disminución de las desigualdades que por razón de sexo pudieran darse en la constitución del mencionado Consejo, al aplicarse el principio de paridad entre hombres y mujeres a las candidaturas para las elecciones de los vocales del Consejo Fiscal.
- Creación de la Comisión de Igualdad, en el seno del Consejo Fiscal, que se encarga del estudio de la mejora de los parámetros de igualdad en la carrera fiscal.

Este conjunto de acciones positivas propuestas podrían sintetizarse en:

- Reforzamiento de la protección judicial de las víctimas de la violencia de género mediante el mantenimiento de las dotaciones de Juzgados de Violencia sobre la Mujer, las fiscalías especializadas, unidades de valoración forense integral (UVFI) y la reestructuración de su organización.
- Intensificación de la formación y especialización de profesionales que intervienen en la prevención, atención, persecución y sanción de la violencia de género, aunando criterios en este campo.
- En el seno de la Comisión Interministerial para la erradicación de la violencia de género, desde este Ministerio, se han formulado las siguientes líneas de actuación:
  - En materia de prevención y sensibilización, la actualización del protocolo de las Oficinas de Asistencia a Víctimas (OAV), para el impulso de la formación en mate-

ria de violencia de genero de los profesionales de los distintos ámbitos dependientes del Ministerio de Justicia.

- En materia de protección y detección, actualización del protocolo médico-forense de valoración urgente del riesgo (2011) y de las «Instrucciones de actuación en casos de agresión sexual con sospecha de intoxicación» (INTCF, 2012).
  - En el ámbito de la asistencia integral, las medidas propuestas han sido, además de la actualización del Protocolo de las Oficinas de Asistencia a Víctimas y aprobación de su Reglamento.
  - Por lo que respecta a los menores de edad y mujeres dependientes en situación de especial vulnerabilidad, elaboración de un Protocolo en las OAV de evaluación de la vulnerabilidad y análisis de las especificidades forenses y psicosociales en caso de trata de seres humanos con fines de explotación sexual que permita, de ser necesario, la elaboración de un protocolo específico de actuación.
- Además, en el marco de la actuación conjunta del Ministerio de Justicia, Ministerio del Interior, el anteriormente llamado Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Consejo General de Poder Judicial y la Fiscalía General del Estado, se elaboró un Protocolo de actuación del sistema de seguimiento por medios telemáticos de las medidas y penas de alejamiento en el ámbito de la violencia de género.
- Se han realizado, también una serie de propuestas de reformas normativas, que afectarían a la Ley de Enjuiciamiento Criminal y a la Ley de Asistencia Jurídica Gratuita, que se encuentran en fase de estudio en la Comisión Independiente que está constituida, tendentes a tratar de mejorar la normativa existente, adaptándola a la situación actual, reforzando los mecanismos de protección y evitando la victimización secundaria de las mujeres víctimas de violencia de género. También se está trabajando en un nuevo reglamento de los Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses (IMLCF) donde se incluyan orgánicamente las UVFI como servicios o secciones propios.
- Respecto al marco del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, constituido por 46 instituciones, administraciones públicas y organizaciones de la sociedad civil se recopilaron 647 medidas que, aportadas desde las distintas vertientes, ópticas y experiencias, suponen un elemento sumamente enriquecedor para el avance y planteamiento de soluciones para erradicar la terrible lacra que es la Violencia de Género.
- Vigencia del proyecto de «Inversión en nuevas tecnologías. Juzgados violencia sobre la Mujer».

A continuación, se muestra el listado de expedientes para los cuales se prevé imputar coste al proyecto de «Inversión en nuevas tecnologías. Juzgados violencia sobre la Mujer» en el ejercicio 2021:

Modalidad de contratación	Licitación	Importe Total del Capítulo 6 del servicio 02 en 2021	Imputación estimada al proyecto de Violencia sobre la Mujer
Central de Suministros	Adquisición de licencias Liferay	450.000,00 €	31.712,85€
	Ampliación de la plataforma de archivado de larga duración (ALD) implantada en la SGPGTD	124.409,02 €	8.767,48 €
	Licencias y Servicios Microsoft 2021	6.777.626,58 €	477.639,68 €
	Suministro de equipamiento para la renovación de la infraestructura de balanceo de carga de aplicaciones	72.600,96 €	5.116,42 €
	Suministro de una solución de sandbox	184.800,00 €	13.023,41 €

Modalidad de contratación	Licitación	Importe Total del Capítulo 6 del servicio 02 en 2021	Imputación estimada al proyecto de Violencia sobre la Mujer
Encargo	Encargo de la SE de Justicia a la Entidad INECO de Apoyo a la Justicia Electrónica, Gestión del Centro de Desarrollo, Transformación Digital de Sedes Judiciales y otras actuaciones	32.540.441,21 €	2.480.680,69 €
	Gestión Integral del Servicio a Usuarios y Sedes en la Administración de Justicia (GISUS) (Lote 1) (2021)	1.881.075,68 €	132.484,16 €
	Licenciamiento RedHat	429951,79 €	30.299,99 €
	Mantenimiento licencias SAP 2021	415.558,87 €	29.285,68 €
	Prórroga y modificado 20% de Serv.Formación y asistencia a usuarios de aplicaciones y herramientas (2017)	584.116,60 €	41.164,45 €
	Serv.Explotac.Mto.y evolución aplicación informática de nóminas Aino@ (2020)	2.510.798,40 €	176.943,49 €
	Servicio de mantenimiento, soporte técnico y suministro de actualizaciones de licencias TIBCO, en el ámbito de la SGNTJ	253.005,25 €	17.830,04 €
	Servicio de soporte técnico, mantenimiento y actualización de licencias de virtualización VMWARE en el ámbito de la SGNTJ (2022)	88.322,96 €	6.233,21 €
	Servicios de Competencias Digitales, presencial y online, así como asistencia a usuarios en las aplicaciones y herramientas informáticas de la Administración de Justicia	2.371.621,85 €	167.135,30 €
	Servicios de operación de las aplicaciones y servicios de la administración de justicia y de las infraestructuras tecnológicas y de comunicaciones asociadas a las mismas 2020	11.829.578,37 €	828.070,49 €
P.Abierto Simplificado	Prevención de fuga de información	120.000,00 €	8.456,76 €
P.Abierto	Entrenamiento de los modelos de inteligencia artificial	84.000,00 €	5.919,73
PNegociado SP	Suscripción de licencias corporativas del middleware Uniface 2021	1.041.840,01	73.421,59
	Plataforma de Virtualización de Aplicaciones	62.586,21 €	4.410,64 €
	Prórroga y modificado del contrato de «Actualización de Licencias SAP en el ámbito de la Secretaría General de la Administración de Justicia	5.757,78 €	405,52 €
	Servicio de actualización de licencias, soporte tecnológico y mantenimiento de los productos informáticos Oracle, así como la asesoría y servicios de consultoría asociados a éstos	585.584,63 €	41.267,91 €
	Soporte Alfresco 2021-2022	126.150,00 €	8.890,17 €
<b>Total general</b>		<b>62.539.826,17</b>	<b>4.589.159,66</b>

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

Adjunto se incluye un listado de los objetivos e indicadores definidos en materia de igualdad para este programa:

#### **SECCIÓN 13.**

Programa 112A

<b>Objetivo</b>	<b>Indicador</b>
Fomento de la igualdad de género.	Distribución de la plantilla por sexo. Plantilla de un 70,4% de mujeres y un 29,6% de hombres. Porcentaje de asistencia a los cursos de formación desagregado por sexo. 73% de mujeres frente a un 27% de hombres.
Incrementar las actuaciones específicas en materia de asistencia y prevención de Violencia de Género.	Número de Juzgados específicos de violencia sobre la mujer, las fiscalías especializadas, unidades de valoración forense integral (UVFI) y la reestructuración de su organización. Número de medidas tendentes a garantizar un turno de oficio especializado 24 horas. Inversión en proyectos de nuevas tecnologías en juzgados de violencia sobre la mujer.

En cuanto a datos Estadísticos, la distribución del personal de la Administración de Justicia del ámbito competencial del Ministerio de Justicia es de un 70,4% de mujeres y un 29,6% de hombres.

En el marco específico de la formación para el personal al servicio de la Administración de Justicia, el porcentaje de asistencia a los cursos de formación es de un 73% de mujeres frente a un 27% de hombres.

En relación al Cuerpo Nacional de Médicos Forenses, Con los datos disponibles a marzo de 2020, del total de médicos forenses (1.124) tanto funcionarios de carrera como interinos, la distribución de mujer/hombre es de 694 mujeres (61%) y 430 hombres (38%).

#### **Programa Presupuestario: 113M Registros vinculados con la Fe Pública**

##### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

Las líneas maestras que han guiado los objetivos del programa, y que deben continuar en el ejercicio de 2021, han estado presididas por una política activa para la adecuación, la renovación y la mejora en el desempeño de sus actividades, atendiendo a la demanda social del siglo XXI.

Dentro del marco de la política y estrategia diseñada por el Ministerio de Justicia, se procurará la adaptación de los procedimientos y de la estructura de servicios prestada desde la Administración a los postulados, de una parte, de mejora del sistema jurídico y, de otra parte, de simplificación de trámites y reducción de costes para el ciudadano (sin distinción de sexo).

El Ministerio de Justicia se implica en el camino recorrido desde el Tratado de Roma, no solo respecto a la promoción de los derechos de los ciudadanos, entre ellos los derechos fundamentales, en los que se inserta el principio de igualdad (libertades y derechos sociales y políticos, política de protección del consumidor), sino también respecto a las mejoras del orden jurídico económico.

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

Con carácter general, ha de señalarse que el programa contribuye a la igualdad entre hombres y mujeres en sus distintos ámbitos de actuación, pero fundamentalmente en la prestación de servicios a la ciudadanía: tramitación de la adquisición de la nacionalidad española y acceso al sistema público de seguridad jurídica preventiva.

En cuanto al impacto de la igualdad de género en los Tribunales calificadores de oposiciones, tanto para el cuerpo de Notarios como para el de Registradores de la Propiedad, se puede afirmar que se está avanzando para conseguir la igualdad efectiva de género en la composición de los tribunales calificadores de las oposiciones, existiendo en la actualidad, prácticamente, paridad en los mismos. Actualmente el Tribunal calificador de las oposiciones para el Cuerpo de Registradores tiene como Presidente a un hombre, como Secretaria a una mujer y los vocales.

El Ministerio de Justicia continuará en la línea de cumplimiento de todos los objetivos y medidas propuestas en función de la consecución última de lograr la igualdad efectiva de mujeres y hombres al ejercer la función calificadora en los tribunales de oposiciones, tanto para el cuerpo de Notarios como para el de Registradores de la Propiedad, Mercantiles y de Bienes Muebles.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

Adjunto se incluye un listado de los objetivos e indicadores definidos en materia de igualdad para este programa:

#### **SECCIÓN 13.**

Programa 113M

<b>Objetivo</b>	<b>Indicador</b>
Fomento de la igualdad de género.	Distribución de plantilla de Notarios por sexo. 1.882 hombres y 929 mujeres. Distribución de plantilla de Registradores por sexo. 564 hombres y 527 mujeres. Tendencia a la paridad en los Tribunales calificadores de las oposiciones a los cuerpos de Notarios y Registradores.

Como datos estadísticos (a julio de 2020) respecto a la plantilla de los Notarios/as se señala que en la actualidad está constituida por 1.882 hombres y 929 mujeres. En las oposiciones libres convocadas desde septiembre de 2007 hasta la actualidad se viene constatando que las mujeres han ido equiparándose, poco a poco, en cuanto a número a los hombres en su condición de fedatarios públicos. De hecho, en la última convocatoria al cuerpo de Notarios de fecha 27 de julio de 2018 (BOE de 31 de agosto de 2018) resuelta por Resolución de 5 de marzo de 2020 (BOE de 21 de marzo de 2020), aprobaron un mayor número de mujeres que de hombres, en concreto 54 mujeres y 37 hombres.

Por lo que se refiere a los/as Registradores/as, se destaca que, en la actualidad, su estructura numérica la constituyen 564 hombres y 527 mujeres. En la última oposición, convocada el 25 de julio de 2017 (BOE de 25 de agosto de 2017), aprobaron 18 hombres y 27 mujeres.

#### **Programa Presupuestario: 135M Protección de datos de carácter personal**

### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

En el marco de la Política de Gasto de Seguridad Ciudadana e Instituciones Penitenciarias el programa pretende garantizar el cumplimiento y aplicación de las previsiones contenidas

en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, dictada en desarrollo del artículo 18 de la Constitución, con el objeto de garantizar y proteger el derecho fundamental a la protección de datos personales.

Este programa se ha estructurado en torno a tres objetivos estratégicos que se desarrollan en seis objetivos concretos: normalizar la cultura de la protección de datos, mediante el acercamiento del derecho fundamental a los ciudadanos, difundir el derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal e impulsar el uso de las nuevas tecnologías para el ejercicio del derecho fundamental.

En el ejercicio de las actividades propias de la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD) el documento Marco de Actuación de Responsabilidad Social de la AEPD Agenda 2030, 2019-2024, recoge las actuaciones previstas por la AEPD relacionadas con el principio de igualdad de género, de acuerdo con el carácter transversal de este principio.

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

En concreto, los objetivos de la política de igualdad se ven afectados desde dos puntos de vista bien diferenciados, ad intra y ad extra.

En concreto, se recopilan medidas en este sentido en el eje 6.3 del documento Marco de Actuación de Responsabilidad Social de la AEPD Agenda 2030, 2019-2024 (Compromiso con los empleados), en el apartado 3.º, Igualdad, en cuanto su vertiente ad intra, y en el eje 6.1 (Compromiso con la sociedad) del citado documento, en el apartado 5.º, Compromiso con la igualdad de género, en la vertiente ad extra.

Se destacarán a continuación las principales acciones que se han llevado a cabo a lo largo del año 2020:

Ad intra, por lo que se refiere al régimen interno de organización y funcionamiento de este ente.

En primer lugar, tal y como establece el Título V de la LOIEMH 3/2007, se vienen adoptando las medidas necesarias para garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de todos los empleados de la Agencia. En el marco del proceso de modernización y de búsqueda de una mayor calidad del servicio público, la AEPD ha puesto en marcha un programa de teletrabajo, impulsando esta innovadora forma de prestación laboral que se está consolidando como una herramienta flexible, capaz de incrementar la productividad del tiempo de trabajo de los empleados públicos basándose en las múltiples prestaciones que ofrecen las tecnologías de la información y la telecomunicación. Asimismo, como consecuencia de la crisis sanitaria generada por la COVID-19, el teletrabajo ha podido ser empleado como herramienta de prevención de riesgos laborales, para minimizar el riesgo de contagio de los empleados.

El Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, firmado el 16 de julio de 2002 en Bruselas, a iniciativa de la Comisión Europea, por los interlocutores sociales del ámbito europeo más relevantes, vertebró el teletrabajo en torno a una serie de principios básicos entre los que destacan la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación, el carácter voluntario y reversible del teletrabajo y la igualdad de derechos legales y convencionales del trabajo a distancia. Los beneficios de la conciliación se contemplaban ya en el Plan Concilia, aprobado mediante Acuerdo de Ministros de 4 de marzo de 2005. En esta misma línea, la Ley 5/2015, de 30 de octubre, por la que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, señala en su artículo 14.j) el derecho de los empleados públicos «a la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral».

Desde 2017, la AEPD cuenta con un programa de teletrabajo como medida para fomentar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. Desde entonces, se ha venido consolidando como un programa de organización del trabajo habitual dentro de la Agencia, realizándose convocatorias sucesivas en las que progresivamente se ha mejorado la organización del trabajo tanto para la entidad como para sus empleados, mediante la identificación de objetivos, la evaluación de su cumplimiento, la mejora de la conciliación del desarrollo pro-



fesional con la vida personal y familiar y la mejora de la productividad del tiempo del empleado.

A lo largo de 2020, se ha impulsado el programa y se ha extendido su implementación. En Resolución de, 19 de noviembre de 2019, por la que se aprueba el programa de teletrabajo en la Agencia Española de Protección de Datos para el año 2020 se elimina la limitación de plazas en el programa de teletrabajo. A diferencia de los años anteriores, se condiciona la participación en el programa a la existencia de medios técnicos, de forma que, entre quienes cumplen los requisitos para optar a esta modalidad de trabajo, se establece no ya una prelación para el acceso al programa de teletrabajo, sino un orden de recepción de los medios técnicos. De esta forma, se da un significativo impulso al teletrabajo, que es solicitado por 125 empleados del ente, esto es, el 80% de la plantilla.

A raíz de la situación generada por la COVID-19, se autoriza a la totalidad de los empleados a realizar sus funciones en régimen de teletrabajo, encuadrándose en la modalidad, prevista en la citada Resolución, de teletrabajo extraordinario, en este caso, por razones de salud pública. Una vez finalizado el estado de alarma, y con el objetivo de dar un nuevo impulso a esta modalidad de trabajo, que se ha mostrado como un mecanismo eficaz de prevención y de ordenación de la prestación laboral, se aprueba Resolución de 23 de julio por la que se modifica el programa de teletrabajo de 2020, incrementando los puestos susceptibles de teletrabajo hasta la práctica totalidad de la plantilla, como de facto ha sucedido a lo largo del segundo trimestre del año, e incrementando el número de días de teletrabajo para casos excepcionales donde concurren necesidades de conciliación y lejanía del domicilio. De esta forma, se pone en valor el teletrabajo como impulso de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Asimismo, se incrementa el número de días a teletrabajar para aquellos funcionarios de colectivos vulnerables a la COVID-19, siguiendo con las indicaciones de las autoridades, y para aquellos funcionarios que compartan espacios de trabajo, con el objetivo de minimizar contactos personales y garantizar el cumplimiento de la distancia interpersonal que las autoridades sanitarias consideran conveniente para evitar contagios, consolidándose así el teletrabajo como herramienta de prevención de riesgos.

En segundo lugar, se incrementa en el Plan de Acción Social de 2020 ayudas a las mujeres víctimas de violencia de género, introducida en la acción social de la entidad en 2019 y destinada a contribuir a los gastos generados por situaciones derivadas de la violencia de género, presupuestada en 2.000 euros, con un máximo de 700 euros por beneficiario.

En tercer lugar, el cumplimiento de la legislación de igualdad de género, se ha incluido dentro del Plan de Formación de 2020 el curso Las políticas de igualdad de género en las Administraciones Públicas, de 15 horas de duración, con el objetivo de formar y sensibilizar a toda la plantilla respecto al principio de igualdad de género.

En cuarto lugar, se ha elaborado en 2020 el Marco de Actuación de la Agencia Española de Protección de Datos en materia de igualdad de género, que recoge la estrategia de igualdad de la entidad y que incluye, en su vertiente ad intra, el I Plan de Igualdad de la AEPD, cumpliendo así el compromiso, recogido en el Marco de Actuación de Responsabilidad Social de la AEPD anteriormente mencionado, de elaborar un Plan de Igualdad del ente. La realización de este documento ha permitido hacer un diagnóstico de la situación de la igualdad de género en el organismo.

Ad extra, por la repercusión que el cumplimiento de las funciones que tiene atribuidas la AEPD puede tener en el ámbito de la igualdad de género.

El derecho fundamental a la protección de los datos personales (reconocido en el artículo 18 de la Constitución) puede estar directamente conectado con la garantía y preservación de otros derechos ligados al derecho a la igualdad, especialmente en lo que a su vertiente de lucha contra la violencia de género se refiere, toda vez que el acceso a los datos personales de las víctimas de esta violencia puede estar directamente vinculado con la comisión de estos actos de violencia contra las mujeres. Por ello, la actividad de la AEPD contribuye a la promoción y garantía del derecho a la protección de datos de carácter personal en términos de prevenir la violencia de género e incrementar el grado de implicación de la sociedad para combatirla.

En este sentido se ha producido un intenso esfuerzo por parte de la AEPD a lo largo del año 2020. En el Marco de Actuación de Responsabilidad Social, la AEPD declara su compro-



miso con la defensa de la mujer y la igualdad en todas sus formas, así como con el respeto de la legislación vigente en dicha materia. En consonancia, ha llevado a cabo una serie de medidas para coadyuvar a la igualdad de género, dentro de sus competencias, es decir, para supuestos en que la discriminación y la violencia de género se producen a través de tratamientos de datos.

En primer lugar, se ha aprobado el Marco de Actuación de la Agencia Española de Protección de Datos en materia de igualdad de género, mencionado anteriormente, que sintetiza la estrategia de igualdad del organismo también en su vertiente externa.

En segundo lugar, se han realizado labores de difusión de las principales medidas adoptadas en este ámbito (canal de retirada urgente de contenidos sensibles para la denuncia de aquellos tratamientos de datos de especial protección que supongan la publicación en internet de datos personales; Microsite «Ayuda a las víctimas de violencia de género y violencia digital; Recomendaciones relativas al acoso sexual y por razón de sexo digital, con contenidos a incorporar por empresas y Administraciones en sus políticas contra el acoso cuando éste se produzca a través de tratamientos de datos personales). En particular, destaca la Campaña de difusión (a través de televisiones, EMT y Metro, Redes Sociales, Youtubers...) del Canal prioritario, realizada a principios del año 2020 y considerada como campaña de servicio público.

Asimismo, se han previsto diversas medidas para este año 2020, entre las que destacan:

- Impulso de un decálogo con las televisiones y los medios de comunicación audiovisuales para prevenir y erradicar la violencia digital, con especial atención a la violencia digital contra niñas y mujeres.
- Organización de un Foro sobre Innovación, Privacidad y Sostenibilidad, a fin de que las empresas incorporen progresivamente el derecho fundamental a la privacidad como un activo más de las políticas de sostenibilidad y de sus sistemas de cumplimiento y como un elemento distintivo de su modelo de negocio y de competitividad empresarial.

Estas medidas se encuentran en proceso de realización, si bien se han visto afectadas por la situación sanitaria del primer semestre del año.

En el marco del Sector Público, la AEPD proyecta su modelo de teletrabajo como ejemplo de buena práctica, llevando a cabo reuniones y jornadas para impulsar esta modalidad de trabajo, fundamentalmente por parte de las Administraciones, y ha acordado, asimismo, la colaboración de este ente en la elaboración del III Plan de Igualdad de la Administración General del Estado por parte del Ministerio de Igualdad.

Además, la AEPD impulsa colaboraciones con actores clave en materia de igualdad, como son las Administraciones Educativas y la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género, organizaciones, entidades y fundaciones que desarrollan acciones en materia de igualdad de género, especialmente en el ámbito de la violencia de género y en materia de derechos y la inclusión social de las personas con discapacidad. Con todos estos actores se han previsto reuniones que permitan explorar vías de actuación comunes para que la protección de datos coadyuve a la igualdad de género.

Por último, se han llevado a cabo colaboraciones y alianzas para incorporar la igualdad de género de forma transversal a toda actuación de la AEPD: elaboración de guías, materiales, etc.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

Adjunto se incluye un listado de los objetivos e indicadores definidos en materia de igualdad para este programa:

**SECCIÓN 13.**

## Programa 135M

Objetivo	Indicador
Fomento de la igualdad de género. Datos estadísticos de distribución por sexos del personal.	Distribución de la plantilla de la AEPD por sexo. 72 hombres y 83 mujeres.
Fomento de la igualdad de género. Actuaciones específicas para el personal adscrito a la AEPD.	Incremento del teletrabajo. Medidas específicas de protección a las mujeres víctimas de violencia de género a través ayudas de la acción social del Organismo.
Campanñas de difusión sobre la violencia de género.	Campanña de difusión (a través de televisiones, EMT y Metro, Redes Sociales, Youtubers...) considerada como campaña de servicio público.

Respecto a los datos estadísticos (a julio de 2020), la AEPD cumple escrupulosamente con las directrices legales recogidas en el Título V de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres; en el Capítulo V del Título III (especialmente por lo que se refiere al artículo 49) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público; y en el Plan Concilia; todo ello en relación a la adopción de medidas para la conciliación de la vida personal. Por último, se da debido cumplimiento a las directrices legales en lo que a la selección y promoción profesional del personal al servicio de la Agencia se refiere. A 31 de julio de 2020, la AEPD cuenta con 155 empleados, 72 hombres y 83 mujeres.

**Programa Presupuestario: 921S Asesoramiento y defensa intereses del Estado*****Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

La Administración debe contar con los mecanismos necesarios para que su actuación se desenvuelva dentro de los cauces legales, asesorando a sus diversos órganos sobre el derecho aplicable a las situaciones planteadas y defendiendo sus intereses ante los Tribunales de Justicia en las cuestiones contenciosas que en los mismos se produzcan, como consecuencia de la creciente fiscalización jurisdiccional de la actividad administrativa en todos sus órdenes, que deriva de la configuración constitucional del Estado de Derecho.

Además del asesoramiento al Estado en relación con sus actuaciones en torno a los órganos jurisdiccionales, es necesario que dicha organización preste funciones de asistencia jurídica, tendentes a proteger el principio de legalidad en la actuación administrativa, que exige el sometimiento pleno de la Administración Pública a la Ley y al Derecho (art. 103.1 de la Constitución). Funciones que deben ser ejercidas en garantía de los derechos de los ciudadanos, en perfecta armonía con la protección y defensa de los intereses generales. En estas funciones se encuentra contemplada de forma transversal la igualdad de género.

***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

Identificación de actuaciones previstas:

- Velar por el cumplimiento del derecho a la igualdad, reconocido en el artículo 14 del texto constitucional.

- Intervenir en representación y defensa de la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer en determinados procedimientos penales en los que se persona esta Delegación, al amparo de lo previsto en el artículo 29.2 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, que legitima a esta Delegación Especial del Gobierno «ante los órganos jurisdiccionales para intervenir en defensa de los derechos y de los intereses tutelados en esta Ley en colaboración y coordinación con las Administraciones con competencias en la materia».
- Otorgar formación y especialización de profesionales en materia de prevención, atención, persecución y sanción de la violencia de género, a través de la organización de cursos y seminarios que sobre esta materia se celebran en el Organismo Autónomo «Centro de Estudios Jurídicos».
- De acuerdo con las recomendaciones del II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos, en el temario que rige en la actualidad las pruebas de acceso al Cuerpo de Abogados del Estado se incluye un tema dedicado al principio y derecho fundamental a la igualdad, con especial referencia a la igualdad de género y su garantía y nuestro derecho así como al derecho a la vida y a la integridad física y moral, con especial referencia a la protección contra la violencia de género.
- Por otro lado, la Abogacía General del Estado-Dirección del Servicio Jurídico del Estado continúa con la política de garantizar la paridad en la composición de los órganos de selección que intervienen en las pruebas selectivas de acceso al Cuerpo de Abogados del Estado. El cumplimiento de esta medida se exige en particular en los cargos que ostentan la Presidencia y la Secretaría del Tribunal. Asimismo, la Abogacía General del Estado promueve esta paridad en la participación de funcionarios del Cuerpo de Abogados del Estado en tribunales o comisiones evaluadoras de otros cuerpos de la Administración.
- En el ámbito de la sensibilización y formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, se promueve la inclusión de actividades formativas que versen sobre estos temas en los planes de formación de los Abogados del Estado, así como del resto del personal, esté último en el marco del Plan de formación del Ministerio de Justicia en el que se integra la Abogacía General del Estado-Dirección del Servicio Jurídico del Estado. Al mismo tiempo, se facilita la difusión, a través del portal web del Ministerio y de la Intranet de la Abogacía General del Estado, de la información tendente a la aplicación efectiva de las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, aprobadas para los empleados públicos.
- Igualmente, la Abogacía General del Estado-Dirección del Servicio Jurídico del Estado potencia esta formación en igualdad en los concursos de méritos para la provisión de puestos de trabajo. Dada la naturaleza transversal de la formación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, se otorga para todos los puestos que se incluyen en las convocatorias, una valoración de 1 punto a los cursos de formación en esta materia, siempre que superen 15 horas de duración.
- Con la aplicación de las medidas indicadas se pretende potenciar la sensibilidad del personal de la Abogacía General del Estado en materia de igualdad de oportunidades y de prevención de la violencia de género. Los resultados esperados son el incremento del número de actividades formativas en estas materias que se impartirán en los próximos ejercicios donde se medirá el porcentaje de hombres y mujeres que toman parte en ellos.
- Por último, en lo que hace referencia a las medidas de igualdad de oportunidades se espera un aumento del número de empleados públicos que se benefician de ellas y en los próximos ejercicios se hará un seguimiento de su evolución.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

Adjunto se incluye un listado de los objetivos e indicadores definidos en materia de igualdad para este programa:

**SECCIÓN 13.**

## Programa 921S

Objetivo	Indicador
Fomento de la igualdad de género.	Distribución de plantilla de la Abogacía del Estado por sexo. 126 mujeres y 175 hombres. Número de mujeres incluidas en la Relación de Puestos de Trabajo. 245 mujeres y 123 hombres. Número de mujeres incluidas en la Abogacía General del Estado- Dirección del Servicio Jurídico del Estado. Tendencia a la paridad en los Tribunales calificadoros de las oposiciones al cuerpo de Abogados del Estado.

En este programa se han recopilado los siguientes datos estadísticos:

A 1 de enero de 2020, el número de efectivos de la Abogacía General del Estado era el siguiente:

N.º de efectivos en servicio activo	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
Abogados del Estado destinados en la Abogacía General del Estado	175	126	301	41,86%
Resto de personal funcionario no perteneciente al Cuerpo de Abogados del Estado	123	245	368	66,57%
Personal laboral fijo Convenio Único AGE	5	7	12	58,33%
<b>Total</b>	<b>303</b>	<b>378</b>	<b>681</b>	<b>55,50%</b>

Esta tendencia se mantiene a julio de 2020, en que el número de efectivos de la Abogacía General del Estado es el siguiente:

En enero de 2020, el número de funcionarios del Cuerpo de Abogados del Estado en el escalafón era el siguiente:

Escalafón	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
Relación circunstanciada de Abogados del Estado	445	197	642	30,68%

Esta tendencia se mantiene ligeramente al alza en julio de 2020, en que el número de funcionarios del Cuerpo de Abogados del Estado en el escalafón es el siguiente:

Escalafón	Hombres	Mujeres	Total	% Mujeres
Relación circunstanciada de Abogados del Estado	438	195	633	30,81%

El número de mujeres que forman parte de la Relación de Puestos de Trabajo de la Abogacía General del Estado-Dirección del Servicio Jurídico del Estado, tanto pertenecientes al

Cuerpo de Abogados del Estado como al resto del personal funcionario no perteneciente a este Cuerpo y el escaso personal laboral (que se refleja por primera vez en este informe), ha experimentado un ligero incremento en comparación con los datos a junio de 2018. Esto significa que se consolida la tendencia al aumento del número de mujeres en la Relación de Puestos de Trabajo de la Abogacía General del Estado de años previos, a pesar de la ligera reducción sucedida en 2018 con respecto a 2017 (última referencia registrada a efectos de la elaboración del presupuesto).

Sin embargo, si se toma como referencia la relación circunstanciada (escalafón) de Abogados del Estado a julio 2020, se sigue observando, como en años precedentes, que continúa existiendo una amplia mayoría de hombres, como consecuencia del devenir histórico de este Cuerpo y, en general, de todos los cuerpos y escalas de la Administración, si bien ya se aprecia la reducción de esa mayoría, con un incremento de mujeres en esta relación circunstanciada, pasando de un porcentaje de 28,97% en junio de 2018 a un 30,81% en julio de 2020.

## SECCIÓN 14. MINISTERIO DE DEFENSA

Programa	Denominación	Pertinencia de género
121M	Administración y Servicios Generales de Defensa	Pertinencia media de género
121N	Formación del Personal de las Fuerzas Armadas	Pertinencia media de género
121O	Personal en reserva	Sin pertinencia de género
122A	Modernización de las Fuerzas Armadas	Sin pertinencia de género
122B	Programas especiales de modernización	Sin pertinencia de género
122M	Gastos Operativos de las Fuerzas Armadas	Sin pertinencia de género
122N	Apoyo Logístico	Sin pertinencia de género
222M	Prestaciones económicas del Mutualismo Administrativo	Sin pertinencia de género
312A	Asistencia hospitalaria en las Fuerzas Armadas	Sin pertinencia de género
312E	Asistencia sanitaria del Mutualismo Administrativo	Pertinencia media de género
464A	Investigación y estudios de las Fuerzas Armadas	Pertinencia media de género
912Q	Asesoramiento para la protección de los intereses nacionales	Sin pertinencia de género
931P	Control interno y Contabilidad Pública	Pertinencia baja de género

## A. Cuadro de análisis general



El Ministerio de Defensa gestiona trece programas presupuestarios. El 31% de dichos programas han sido catalogados con pertinencia media de género.

Los porcentajes obtenidos del análisis de los programas vienen recogidos en el cuadro adjunto.

A continuación, se analizan de forma detallada las respuestas a las preguntas planteadas en aquellos programas categorizados con pertinencia de género media o baja:

1. *¿En qué medida el Programa Presupuestario tiene competencias para actuar y éstas son relevantes en relación con la igualdad de género?*



El 60% de los programas presupuestarios tienen un poder transformador alto en el ámbito de la igualdad de género.

2. *Número de personas sobre el que despliegan sus efectos las actuaciones del Programa Presupuestario.*



El 80% de los programas despliegan sus efectos sobre un número alto de personas. Tienen, por tanto, gran capacidad en la lucha contra las desigualdades.

3. *¿Las personas a las que las actuaciones van dirigidas son mayoritariamente mujeres?*



No obstante, ninguno de los programas se considera que afecta de manera directa y significativa a las mujeres.

4. *¿El ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?*



Por otra parte, se ha considerado que ninguno de los programas puede trabajar como palanca de cambio.

5. *¿Los resultados previstos del programa tendrán efecto positivo o negativo sobre la igualdad?*



El 80% de los programas tiene efectos positivos en la lucha por la igualdad de género.

6. *¿El programa tiene un objetivo concreto en favor de la igualdad de género?*



Para el 20% de los programas se han identificado objetivos específicos en favor de la igualdad de género.

7. ¿Existen indicadores de este programa desagregados por sexo?



Todos los programas tienen indicadores desagregados por sexo, lo que facilita la elaboración de estadísticas en ámbito de género.

## B. Análisis detallado del programa en términos de igualdad:

### Programa Presupuestario: 121M Administración y Servicios Generales de Defensa

#### *Breve descripción del programa en términos de igualdad de género*

La finalidad del programa es llevar a cabo las funciones y actividades encomendadas a los órganos superiores y centros directivos del Ministerio de Defensa.

Se incluyen en el programa todas las inversiones y gastos corrientes requeridos para dotar a dichos centros y organismos, del personal, edificios, instalaciones y medios materiales y económicos de funcionamiento requeridos para realizar eficazmente sus cometidos.

Este programa abarca un abanico muy amplio de actuaciones, entre las que se incluyen varias que guardan una relación muy estrecha con los objetivos en materia de igualdad.

#### *Principales líneas de actuación previstas en los programas relacionados con la igualdad de género*

Identificación de las actuaciones previstas:

- Dentro del ámbito de la «Alta Dirección»: las actividades de Política de Defensa dirigidas a implementar lo establecido en la Directiva de Defensa Nacional 1/2012 y en la Directiva de Política de Defensa. Dentro de tales actividades destaca el impulso a la Política Común de Seguridad y Defensa (PCSD), potenciando el apoyo a la Agencia Europea de Defensa y manteniendo el apoyo al proyecto de dotar a la UE de una fuerza de respuesta rápida; en el marco OTAN tomando las medidas necesarias para implementar el nuevo Concepto Estratégico.
- Dentro de las llamadas actividades generales, destacan las relativas a la obtención y gestión de los recursos personales y materiales del Ministerio, la prestación de servicios administrativos. Se incluyen, igualmente, las actividades de publicaciones y documentación, elaboración de estudios, encuestas e informes técnicos sobre estadística y ciencias sociales, información y asistencia a la ciudadanía sobre temas de Defensa.
- Actividades de Acción Social y Apoyo al Personal, donde se incluye el mantenimiento de una serie de instalaciones tales como residencias de descanso, centros de educación infantil, ludotecas, centros deportivos, residencias de estudiantes y colegios mayores universitarios.
- Entre las actividades del reclutamiento y selección del personal se encuentra la elaboración de normas, planes, directivas e instrucciones para optimizar la labor de reclutamiento, igualmente las convocatorias y pruebas selectivas de personal militar, analizando todos estos procesos desde una perspectiva de género.
- Fomento de las relaciones sociales y comunicación de la Defensa:

Las cuestiones de género y de mujeres militares, tienen dos canales fundamentales para su exposición a la sociedad: La Revista Española de Defensa y las redes sociales.

Puntualmente, se da cuenta de informaciones relacionadas con los aniversarios de diferentes hitos conseguidos en materia de igualdad en las Fuerzas Armadas,



como su incorporación a las mismas hace tres décadas. Asimismo, es destacada la continua difusión de entrevistas, reportajes e informes que tienen que ver con la vida de más de 15.000 mujeres integradas actualmente en los Ejércitos y la Armada, a la vez que se pretende dar una imagen de normalidad a este hecho.

- Aplicación de lo regulado en los apartados 1 y 2 del artículo 6 Igualdad de género y conciliación de la vida profesional, personal y familiar en el Ministerio de Defensa. En este ámbito, destacan, entre otras, actuaciones como el desarrollo efectivo de la normativa de igualdad ya citada, la potenciación de la actividad del Observatorio Militar para la Igualdad entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas, la continuación del Programa de Centros de educación infantil en establecimientos militares, la promoción de la presencia de la mujer militar en las Juntas de Evaluación y Ascensos, la evaluación del impacto de género en las normas y proyectos del Departamento, la formación en igualdad, la difusión y visibilidad de esta profesión desde un enfoque no estereotipado de género y la aplicación de las normas y criterios relativos a la igualdad, la prevención de la violencia de género y la conciliación de la vida profesional, personal y familiar establecidos para el personal al servicio de la Administración General del Estado serán aplicables a los militares profesionales con las adaptaciones y desarrollos que sean necesarios. Igualmente, se continuará participando activamente en el Comité de Perspectivas de Género de la OTAN y en la aplicación del criterio de género en las Operaciones en las que participe España tanto del ámbito ONU y OTAN, como de la UE.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

Los datos de este programa vienen referidos al PEIO 2014-2016, el cual se considera vigente mientras el PEIO 2018-2021 sea objeto de aprobación:

Objetivo	Literal de la medida
Promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo del sector público.	Desarrollo de acciones dirigidas al personal de la AGE, en materia de sensibilización, información y formación sobre igualdad de oportunidades, especialmente en lo que se refiere a la plena integración de las mujeres en los distintos niveles de la organización y a la aplicación de medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad.
Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Promoción de los servicios destinados a la atención y educación a menores de 3 años y servicios complementarios para atención a menores para cubrir necesidades de conciliación, financiando estos servicios mediante las subvenciones con cargo a la asignación tributaria del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.
	Priorización de la utilización de servicios de atención a la dependencia, frente a las prestaciones económicas, previstas en la Ley de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación dependencia.
	Elaboración y difusión de una «Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración General del Estado», para mejorar la información del personal y de los gestores de recursos humanos sobre los derechos, permisos y medidas de flexibilización de jornada existentes en la AGE en materia de conciliación, a fin de fomentar su conocimiento y favorecer su utilización.
	Análisis de las buenas prácticas desarrolladas por otros países, e implantación cuando sean aplicables a la realidad de nuestro país.
	Seguir avanzando en el desarrollo de medidas que apoyen la conciliación y corresponsabilidad con especial atención a los permisos parentales.

Objetivo	Literal de la medida
Evitar el tratamiento sexista de la imagen de las mujeres en los medios de comunicación y promover imágenes de diversidad de mujeres.	Colaboración en el diseño y difusión de contenidos sobre la participación cultural, política, económica, deportiva y social de las mujeres, para posibilitar la creación de referentes femeninos no estereotipados, con la participación del Observatorio de la Imagen de las Mujeres.
Promover y consolidar la igualdad de género y los derechos humanos de las mujeres en la política exterior y de cooperación internacional.	<p>Consolidación de la imagen internacional de España como país líder en el desarrollo de políticas de igualdad.</p> <p>Desempeño de un papel destacado en los foros internacionales de NNUU y la UE, así como en otros foros internacionales donde participe España.</p> <p>Refuerzo de una política activa de igualdad en la promoción de la presencia de personas españolas en los organismos internacionales.</p> <p>Refuerzo del cumplimiento del Plan de Acción para el desarrollo de la Resolución 1.325 del Consejo de Seguridad sobre «Mujeres, paz y seguridad», en coordinación con otros Ministerios.</p> <p>Apoyo a iniciativas y proyectos específicos que promuevan los derechos de las mujeres en políticas de igualdad, en la esfera económica, social, civil, política y cultural, así como para el empoderamiento de las mujeres que sufren las peores formas de discriminación y para el fortalecimiento de las organizaciones de mujeres en la sociedad.</p>
Desarrollar y adecuar las estadísticas e investigaciones.	<p>Análisis de la incorporación de la perspectiva de género en el Plan Estadístico Nacional y en el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación, así como en los Planes Estadísticos de cada Departamento Ministerial.</p> <p>Desarrollo de sistemas de información referencial en formato Web, que permitan la localización de estadísticas, encuestas y estudios específicos que cumplan con los criterios de búsqueda requeridos.</p>

Asimismo, se pueden identificar en el articulado de las normas y planes que afectan al programa, objetivos específicos en materia de igualdad:

Norma/Plan	Artículo	Objetivos específicos en materia de igualdad
LOIEMH 3/2007	Título II capítulo 1	Principios generales de las políticas públicas de igualdad
	Título V	Principio de igualdad en el empleo público
	65 y 66	Fuerzas Armadas. Respeto al principio igualdad y aplicación al personal militar de normas del personal al servicio Administraciones Públicas
	77	Unidades de igualdad
LO 9/2011 Derechos y Deberes FAS	4	Igualdad de género y su garantía en todas las fases de la carrera profesional
	22	Disponibilidad para el servicio y conciliación de la vida profesional, personal y familiar
Plan Acción R. 1325	Objetivo 1.1	Participación mujeres en misiones de paz y en sus órganos de toma de decisiones. Aplicación ámbito nacional

Norma/Plan	Artículo	Objetivos específicos en materia de igualdad
	Objetivo 1.4	Participación mujeres en misiones de paz y en sus órganos de toma decisiones. Aplicación en organizaciones internacionales
L39/2007 Carrera Militar	5	Adaptación al personal militar de las normas del empleado público
	6	Igualdad de género y conciliación de la vida profesional, personal y familiar
L 5/2015 EBEP	1.3	Igualdad de trato entre hombres y mujeres
	Título III	Derechos y deberes. Código de conducta de los empleados públicos
RD 293/2009	1 a 6	Protección maternidad en el ámbito de la enseñanza FAS
RD 35/2010 ingreso FAS	3	Igualdad de trato a mujeres y a hombres
	8	Protección de la maternidad

En relación con el impacto de género de este programa, durante el período que abarca este informe se han realizado las actividades que se indican a continuación:

- Textos normativos aprobados con impacto de género. Objetivo 7.5 del PEIO 2014-2016. Se resalta, además de los que se citaron en el informe del año anterior:
  - RD 44/2019, de 8 de febrero, por el que se modifica el Reglamento de destinos de personal militar profesional aprobado por RD 456/2011, de 1 de abril.
- Elaboración de estadísticas desagregadas por género:

Personal militar y civil en servicio activo, adscrito al Ministerio de Defensa  
(datos a 1 de julio de 2020)

Personal	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
Militar	104.546	15.450	119.996	87,1	12,9
Civil funcionario	1.764	2.170	3.934	44,8	55,2
Civil laboral	6.845	3.916	10.761	63,6	36,4
<b>Total</b>	<b>113.155</b>	<b>21.536</b>	<b>134.691</b>	<b>84,0</b>	<b>16,0</b>

Distribución del personal militar (incluidos alumnos) por Ejércitos y Cuerpos Comunes  
(datos a 1 de julio de 2020)

Personal	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
Ejército de Tierra	66.994	8.854	75.848	88,3	11,7
Armada	17.902	2.720	21.179	86,8	13,2
Ejército del Aire	17.576	2.899	20.475	85,8	14,2
Cuerpos comunes	2.074	977	3.051	68,0	32,0
<b>Total</b>	<b>104.546</b>	<b>15.450</b>	<b>119.996</b>	<b>87,1</b>	<b>12,9</b>

Mujeres Militares (datos a 1 de julio de 2020)

Servicio activo	Mujeres	% Mujeres/Total P. Militar
Ejército de Tierra	8.854	11,7
Armada	2.720	13,2
Ejército del Aire	2.899	14,2
Cuerpos comunes	977	32,0
<b>Total</b>	<b>15.450</b>	<b>12,9</b>

Datos más desagregados (a 1 de julio de 2020)

Empleos máximos alcanzados	Empleo	Número	% Mujeres
Oficiales Generales	General de Brigada	1	0,4
Oficiales	Coronel	19	10,1
	Teniente Coronel	198	
	Comandante	253	
	Capitán	591	
	Teniente	421	
	Suboficial Mayor	1	
Suboficiales	Subteniente	3	5,5
	Brigada	125	
	Sargento 1.º	632	
	Sargento	702	
Tropa y Marinería	Cabo Mayor	8	16
	Cabo 1.º	1.617	
	Cabo	4.409	
	Soldado	6.153	

— Actividades realizadas para cumplir con los objetivos establecidos contra la violencia de género y para proteger los derechos humanos de las mujeres en el ámbito internacional:

- Introducir en la formación militar y en la doctrina militar de todos los militares el acervo de las Resoluciones de Naciones Unidas sobre mujer, paz y seguridad y violencia sexual en conflicto (Resoluciones 1325 y 1820, entre otras).
- Integrar la formación sobre género en todas las instituciones militares, estructuras y sistemas.

- Formar a las tropas y mandos antes y durante el despliegue de una misión sobre género, protección de los civiles, los derechos humanos, la protección del niño y sobre la violencia sexual, incorporando contenidos en Derecho Internacional Humanitario, los Derechos Humanos y Derecho Penal.
- Potenciar la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas, y en todos sus puestos.s
- Incorporar personal cualificado en asesoría de género en las operaciones internacionales, con acceso al mando durante la Misión.

Participación de mujeres en Misiones Internacionales  
(datos a 1 de julio de 2020)

Mujeres militares en misiones internacionales	% Respecto al total de efectivos desplegados de cada ejército y armada
Ejército de Tierra	4,6
Armada	10,3
Ejército del Aire	8,3
Total	6,8

Acción Social

Colegios y residencias de estudiantes	Total	Beneficiarios	Observaciones
<i>Colegios</i>			
Ejército de Tierra	2	395	2 Preparatorias Academias Militares (personal tropa)
Armada	1	270	107 hombres/163 Mujeres
Ejército del Aire	1	584	308 hombres/276 Mujeres
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>1.249</b>	
<i>Residencias de Estudiantes y Colegios Mayores</i>			
Ejército de Tierra	2	335	
Armada	2	357	155 hombres/202 mujeres
Ejército del Aire	1	177	87 hombres/90 mujeres
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>869</b>	
<i>Centros de Educación Infantil</i>			
Ejército de Tierra	8	382	
Armada	6	372	176 hombres/196 mujeres
Ejército del Aire	9	336	
Ministerio de Defensa	2	126	

Colegios y residencias de estudiantes	Total	Beneficiarios	Observaciones
<b>Total</b>	<b>25</b>	<b>1.216</b>	
<i>Residencias militares logísticas</i>			
Ejército de Tierra			
Armada	24	15.024	
Ejército del Aire			
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>15.024</b>	
<i>Residencias de Descanso y atención a mayores</i>			
Ejército de Tierra	18	3.017	Capacidad máxima alojamiento diaria
Armada	6	4.049	
Ejército del Aire	8	41.552	
<b>Total</b>	<b>32</b>	<b>48.618</b>	
<i>Campamentos estivales acción social</i>			
Ejército de Tierra	13	538	243 varones y 295 mujeres
Armada	5	25	14 varones y 11 mujeres
Ejército del Aire	2	90	50 niños y 40 niñas
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>653</b>	
<i>Centros Deportivos Socioculturales</i>			
Ejército de Tierra	18	113.694	
Armada	7	24.007	
Ejército del Aire	8	15.938	
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>153.639</b>	
<i>Otros Centros en funcionamiento</i>			
Ludotecas (Ejército de Tierra)	19	835	Funcionamiento estival
Ludotecas (Armada)	9	278	Junio-septiembre
Ludotecas (Ejército del Aire)	10		
Talleres ocupacionales (Armada)	1	18	Todo el año
Programas vacacionales (Armada)	110	500	Período estival
<b>Total</b>	<b>149</b>	<b>1.631</b>	

En la misma línea que en el año 2019, en cumplimiento de las funciones que le asigna el artículo 4 de la Orden DEF/111/2019, de 8 de febrero, por la que se regula la estructura y funcionamiento del Observatorio Militar para la igualdad entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas ha participado en las actividades en relación al impacto de género de este programa que a continuación se citan:

- Observatorio Militar para la Igualdad. Organización o participación en actividades con contenido en materia de género:
  - En colaboración con otras Áreas de la División de Igualdad y Apoyo Social al Personal, se realiza un Plan de Difusión que consiste en impartir conferencias en las UCO, del Ministerio de Defensa y en Centros docentes militares de formación.
  - Se ha incrementado la formación y sensibilización en políticas de igualdad entre los miembros de las Fuerzas Armadas (FAS). Se imparten conferencias sobre Políticas de Igualdad en el Curso de Capacitación para el ascenso a General y en el Curso de Defensa Nacional y en el ámbito de las enseñanzas de perfeccionamiento y altos estudios de la Defensa Nacional.
  - Se ha llevado a cabo las jornadas on line sobre «Políticas de igualdad en las FAS». Las jornadas están abiertas a todo el personal militar que voluntariamente quiera inscribirse y se realizan a través del campus virtual de la Defensa, aunque se prioriza a aquel personal que va a ejercer el mando de unidad u ocupar puestos en las áreas de recursos humanos.
  - Se ha participado en los distintos seminarios y jornadas de igualdad en el ámbito interno del Ministerio de Defensa (MINISDEF).
  - Se tiene previsto en el año 2020 realizar la novena edición del Curso «Asesoría de Género en Operaciones» con la finalidad que los militares españoles que vayan a desplegar en operaciones puedan desarrollar labores de «Punto Focal de Género» o «Asesores de Género».
  - Con el objetivo de dar una mayor visibilidad al papel de la mujer en las FAS e incrementar el número de mujeres en puestos de responsabilidad, se lleva a cabo desde el año 2019, una Jornada de Liderazgo de la mujer en las FAS.
  - Se ha impulsado la visibilidad del modelo de igualdad y de integración de la mujer en las Fuerzas Armadas participando en distintos foros civiles y de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad (FCSE).
  - Se facilita apoyo para dar difusión sobre el modelo de integración de la mujer en las FAS para acudir a distintos centros de educación a dar conferencias.
  - Se atienden las solicitudes de información por parte tanto de militares como de civiles relativas a temas de género en las FAS, para la realización de conferencias, informes, trabajos de investigación o asesoramiento a personal desplegado en operaciones.
  - Se colabora para formar al personal civil del MINISDEF en cursos de igualdad.
  - Se han gestionado colaboraciones con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (Policía Nacional en el primer semestre de 2019 y Guardia Civil en el segundo semestre de 2019 y primer semestre de 2020) para recibir formación en materia de trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual según las necesidades planteadas por los Ejércitos al objeto de formar al personal desplegado en Zona de Operaciones. Asimismo, se ha participado entre los meses de abril y mayo de 2020, en tres reuniones del Foro Social contra la trata de seres humanos con fines de explotación sexual, en las que se debatió el Plan de Contingencia contra la violencia de género ante la crisis del COVID-19 y la evaluación del Plan Integral contra la trata.
- Actividad del Observatorio Militar para la Igualdad para promover la igualdad de oportunidades y los derechos humanos de las mujeres en el ámbito internacional:
  - Se realizan cooperaciones con las Fuerzas Armadas de otros países, derivadas de las reuniones bilaterales organizadas por la Dirección General de Política de De-

fensa (DIGENPOL), básicamente compartiendo la experiencia en la integración de la perspectiva de género en las Operaciones, aunque existe una amplia gama de posibles colaboraciones en función del interés de los diferentes países.

- Se colabora con Centros de Formación de otros países tanto civiles como militares, dando charlas, participando en foros y seminarios o asesorando a profesores y estudiantes de dichos centros en función de sus necesidades. Una muestra de ello es la participación en el Proyecto de Estudios Militares Erasmus de Género para la Incorporación de la perspectiva de género en las operaciones como socio y formador potencial (capacitando a los instructores o desplegando hacer un curso ad hoc) de la Academia Militar portuguesa si se elige esta institución para ejecutar el proyecto.
- También se colabora con Universidades y centros de enseñanza españoles difundiendo las acciones que realiza el Ministerio de Defensa en cuanto a la implementación de la perspectiva de género en el exterior y de las acciones asignadas en el II Plan Nacional de Acción, como ejemplos, se ha colaborado dando charlas o participando en seminarios en la Universidad Rey Juan Carlos, en la Universidad Autónoma de Madrid y en Centros Universitarios privados.
- Se participan en distintas Organizaciones internacionales:

– En la Unión Europea:

El Ministerio de Defensa de España fue nombrado en 2016 como líder en el entrenamiento militar de género en la Unión Europea. Este nombramiento ha implicado la realización de un profundo análisis sobre la situación del entrenamiento en género de las Fuerzas Armadas de los estados miembros de la Unión Europea (UE), de los centros de formación nacionales e internacionales, así como de la situación de formación con que llegan los miembros de las misiones militares y civiles a dichos despliegues. Se han preparado tres planes de estudio para que constituyan los requisitos mínimos comunes de entrenamiento militar de la UE sobre género.

Se asisten a diversas reuniones, en las instalaciones del Servicio Exterior de la UE, en Bruselas, objeto de informar a las autoridades del Grupo de Entrenamiento Militar de la UE, sobre la situación y progreso del proyecto una vez aprobado el pasado 12 de febrero de 2020 por todos los Estados Miembros de la UE, el documento «Gender Training Requirement Analysis». De esta manera el Ministerio de Defensa ha cumplido con su compromiso adquirido de liderazgo en la disciplina de género. Este documento ha servido también de base para que el Centro de Formación de Suecia «Folke Bernadotte Academy» haga el suyo como líder en esta misma disciplina para las misiones civiles derivadas de la Política Común de Seguridad y Defensa (PCSD).

Se colabora en el planeamiento de ejercicios preparando incidencias para ser inyectadas durante los ejercicios de la UE, debiendo ser resultas por los participantes de los diferentes estados miembros. Se preparan tanto para la fase de planeamiento como para la de ejecución.

- En Naciones Unidas y en el Comité de Perspectiva de Género de la OTAN se asisten a diversas reuniones y eventos para promover la participación significativa de las mujeres en las operaciones de paz e integrar la perspectiva de género y la responsabilidad.
- Se realiza en la Iniciativa bilateral hispano-holandesa «Género en operaciones» como consecuencia de la Resolución 1325 de Naciones Unidas, mediante la organización y la participación de dos cursos que tienen como objetivo de proporcionar capacitación de Género en Operaciones a militares, fuerzas y cuerpos policiales y civiles mediante un enfoque integral, por un lado, el Curso Europeo «A Comprehensive Approach to Gender in Operations». El curso de iniciativa hispano-neerlandesa está dirigido a militares, fuerzas y cuerpos de seguridad y civiles que van a desplegar en misiones y operaciones internacionales (UE, OSCE, OTAN y UN), de otro, el Curso Africano «Gender in Peace Support Operations: a



Comprehensive Approach»: Parcialmente subvencionado por el mando USA para África, U.S. AFRICOM y sobre la base del formato del curso anterior, pero adaptado a participantes de países africanos.

- En el marco de la iniciativa de Defensa 5+5, se participa en conferencias y reuniones para compartir el modelo español. Además, se participó virtualmente en el año 2020 en un Seminario sobre «Integración de Género en Defensa y Seguridad» de la Junta Interamericana de Defensa (Organización de Estados Americanos).
- En todos los cursos que realizó el Centro Superior de Estudios de la Defensa Nacional (CESEDEN) en España para personal extranjero, se dieron charlas relativas a género en Operaciones y Agenda MPS. Es una de las acciones asignadas al MINISDEF dentro del II Plan Nacional de Acción.

Con las actuaciones indicadas en el apartado anterior se promueve la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el seno de las Fuerzas Armadas, la permanencia de la mujer en las Fuerzas Armadas y la protección de las víctimas de violencia de género. Igualmente, se facilita la conciliación y corresponsabilidad de la vida profesional, familiar y personal de sus miembros.

Además, buena parte de las actividades incluidas en este programa contribuyen al cumplimiento de las recomendaciones de la Resolución 1325/ 2000 del Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas sobre Mujeres, Paz y Seguridad y de los Objetivos que el Plan de Acción del Gobierno de España establece para su aplicación, de la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como de la normativa específica del Ministerio de Defensa.

### **Programa Presupuestario: 121N Formación del Personal de las Fuerzas Armadas**

#### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

El programa incluye todos los gastos de la actividad docente y de los centros militares en que se desarrolla esta formación. Su finalidad es proporcionar a los miembros de las Fuerzas Armadas la formación requerida para el ejercicio profesional en los diferentes cuerpos, escalas y especialidades, con objeto de atender a las necesidades derivadas de la organización y preparación de las unidades y de su empleo en las operaciones.

La enseñanza en las Fuerzas Armadas comprende la enseñanza de formación, la enseñanza de perfeccionamiento y la de altos estudios de la defensa nacional.

Hasta la fecha, y debido a que la incorporación de la mujer a las Fuerzas Armadas es muy reciente, son pocas las mujeres que han podido optar a los niveles más altos de los estudios militares. Este programa favorece el acceso de la mujer a este nivel superior de la enseñanza militar al establecer medidas a las que pueden acogerse las alumnas cuando por razones derivadas de su propia condición de mujeres no puedan desarrollar en condiciones de igualdad los correspondientes cursos. Es importante favorecer estas actuaciones en tanto que posibilita el acceso de las mujeres militares a los puestos y destinos de mayor responsabilidad.

#### ***Principales líneas de actuación previstas en los programas relacionados con la igualdad de género***

Los órganos de selección de las pruebas para el acceso y promoción en las Fuerzas Armadas se adecuan a la aplicación equilibrada del criterio de género de acuerdo con el artículo 13 del Real Decreto 35/2010, de 15 de enero, ya citado, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso y promoción y de ordenación de la enseñanza de formación en las Fuerzas Armadas.

En las pruebas se aplican medidas de protección de la maternidad en el ámbito de las Fuerzas Armadas desarrolladas por el Real Decreto 293/2009, de 6 de marzo. Se trata de me-

didadas a las que pueden acogerse las militares alumnas por razones derivadas de su estado de embarazo, parto o posparto para que puedan desarrollar en condiciones de igualdad los estudios militares de que se trate. Se evita de esta manera que las situaciones de embarazo, parto o posparto puedan suponer una penalización de su carrera militar o una desventaja respecto a sus compañeros varones.

Las pruebas para el acceso y promoción en las Fuerzas Armadas se convocan sin distinción de sexo. Si bien, en los procesos selectivos se establecen diferencias derivadas de las distintas condiciones físicas del hombre y de la mujer. Esto implica que, en las pruebas físicas para el acceso y promoción, siendo las mismas para hombres y mujeres, se establecen marcas diferentes en atención a sus distintas capacidades físicas. Se igualan la talla mínima para las mujeres en todos los procesos de selección (1,55 cm). Anteriormente si se accedía por acceso directo 1,60 cm y si se accedía por promoción interna 1,55 cm.

Además, las pruebas de acceso incluyen en su temario contenidos sobre la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres. Paulatinamente estos contenidos se están incluyendo en los estudios militares de perfeccionamiento y en los altos estudios de la defensa nacional.

Asimismo, se han incluido en las convocatorias de cursos de formación y perfeccionamiento las cláusulas: de igualdad de género, de acuerdo con el artículo 6.1 de la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de la carrera militar, se aplicará de conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la de protección de la maternidad con arreglo al RD 293/2009, de 06 de marzo, por el que se aprueban las medidas de protección de la maternidad en el ámbito de la enseñanza de las Fuerzas Armadas.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

Los datos de este programa vienen referidos al PEIO 2014-2016, el cual se considera vigente mientras el PEIO 2018-2021 sea objeto de aprobación:

<b>Eje/Objetivo</b>	<b>Literal de la medida</b>
Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo.	Desarrollo de actuaciones para la integración transversal de la igualdad de oportunidades en las políticas públicas de empleo.
Promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo del sector público.	Desarrollo de acciones dirigidas al personal de la AGE, en materia de sensibilización, información y formación sobre igualdad de oportunidades, especialmente en lo que se refiere a la plena integración de las mujeres en los distintos niveles de la organización y a la aplicación de medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad.
Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Seguir avanzando en el desarrollo de medidas que apoyen la conciliación y corresponsabilidad con especial atención a los permisos parentales.
Velar por la aplicación del principio de presencia equilibrada en re mujeres y hombres en el ámbito público, conforme a lo establecido por la LOIEMH.	Seguimiento periódico de la aplicación de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de representación y decisión política, analizando su evolución y detectando las dificultades que puedan obstaculizar su cumplimiento.
Promover la formación y la sensibilización.	Incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua de la Administración General del Estado.

Eje/Objetivo	Literal de la medida
	Sensibilización y formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, de la sociedad en general y de profesionales de distintos ámbitos: empleo, servicios sociales, organizaciones empresariales y ámbito jurídico.

Asimismo, se pueden identificar en el articulado de las normas y planes que afectan al programa, objetivos específicos en materia de igualdad:

Norma/ Plan	Artículo	Objetivos específicos en materia de igualdad
LOIEMH 3/2007	65	Igualdad efectiva de mujeres y hombres en el régimen de formación y acceso a la carrera militar.
	61	Formación para la igualdad.
	53	Presencia equilibrada mujeres y hombres en los órganos de selección.
L39/2007 Carrera Militar	6.1	Igualdad efectiva mujeres y hombres en acceso, formación y carrera militar.
	56.1 y 6	Garantía principios de igualdad, mérito y capacidad en las pruebas de acceso.  En los procesos selectivos no podrán existir más diferencias por razón de género que las derivadas de las distintas condiciones físicas.
	72	Protección mujer militar alumna durante la gestación, parto y posparto.
RD 293/2009, de 6 de marzo,	1 a 6	Protección de la maternidad en el ámbito de la enseñanza en las Fuerzas Armadas.
RD 35/2010, Reglamento ingreso FAS	3	Igualdad de trato a mujeres y a hombres.
	18	Protección de la maternidad.

Asimismo, en este programa se han identificado estadísticas desagregadas por género:

Alumnado en los distintos niveles de enseñanza militar. Objetivos 1.5. y 7.3 del PEIO 2014-2016. Medidas 29, 208 y 209

Alumnado admitido 2018-2019	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
<i>EMAD</i>					
Altos Estudios Defensa Nacional	548	65	613	89,4	10,6
<i>ET/EA/Armada/Cuerpos comunes</i>					
Enseñanza militar de formación Tropa y marinería (1)	7.671	703	8.374	91,6	8,4
Enseñanza militar de formación Suboficiales (2)	2.750	267	3.017	91,1	8,9

Alumnado admitido 2018-2019	Hombres	Mujeres	Total	% Hombres	% Mujeres
Enseñanza militar de formación Oficiales (2)	2.190	302	2.492	87,9	12,1
Enseñanza militar de perfeccionamiento	8.341	802	9.143	91,2	8,8
<b>Total</b>	<b>21.500</b>	<b>2.139</b>	<b>23.639</b>	<b>91,0</b>	<b>9,0</b>

Formación con contenidos en materia de género e igualdad. Objetivo 7.3 del PEIO 2014-2016. Medidas 208 y 209

Indicadores 2018-2019	Cursos	Horas	Destinatarios
<i>ET/EA/Armada/Cuerpos comunes</i>			
Cursos de Enseñanza militar de Formación con contenidos sobre igualdad y conciliación familiar	8	2 horas por curso	1.727
Cursos de Enseñanza militar de Perfeccionamiento con contenidos sobre igualdad y conciliación familiar	143	2 a 5 horas por curso	4.170

Con las actuaciones llevadas a cabo en este programa se consigue de manera efectiva la igualdad de trato y oportunidades en el acceso y en la formación militar (enseñanza de formación, de perfeccionamiento y de altos estudios) prevista en la Ley 39/2007, de carrera militar, y en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Asimismo, se tienen en cuenta las diferencias existentes entre mujeres y hombres para conseguir la igualdad efectiva. El programa no solo posibilita el acceso de la mujer a una profesión considerada tradicionalmente masculina, sino que, además, proporciona formación en materia de género e igualdad a todo el personal militar, que es, sin duda, un factor estratégico para la consecución de la igualdad de género.

Por otra parte, las medidas contenidas en este programa hacen posible que la mujer militar tenga una progresión profesional en condiciones de igualdad con sus compañeros varones, produciéndose así la ruptura de estereotipos y roles de género tradicionales, los cuales limitaban y cuestionaban la presencia y capacidad de la mujer en este ámbito profesional.

### **Programa Presupuestario: 312E Asistencia sanitaria del mutualismo administrativo**

#### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

El Régimen Especial de la Seguridad Social de las Fuerzas Armadas está integrado por dos mecanismos de protección social: el Régimen de Clases Pasivas del Estado y el recogido en la Ley sobre Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, que atiende al personal militar, guardia civil, personal estatutario del Centro Nacional de Inteligencia (CNI) y funcionario al servicio de la administración militar, y que es gestionado por el Instituto Social de las Fuerzas Armadas (ISFAS).

El programa tiene por finalidad proporcionar asistencia sanitaria al colectivo atendido dentro de un sistema de protección total adecuado a las especiales características que inciden en las Fuerzas Armadas, respetando las directrices marcadas en el Real Decreto Legislativo 1/2000, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Seguridad Social de las Fuerzas Armadas y lo dispuesto en el Reglamento General de la Seguridad Social de las Fuerzas Armadas, aprobado por el Real Decreto 1726/2007, de 21 de diciembre.

La asistencia sanitaria tiene por objeto la prestación de los servicios médicos, quirúrgicos y farmacéuticos conducentes a conservar o restablecer la salud de los beneficiarios, así

como su aptitud para el trabajo. Asimismo, proporcionará también los servicios necesarios para completar las prestaciones médicas y farmacéuticas y, de manera especial, atenderá a la rehabilitación física encaminada a la recuperación profesional.

Las contingencias cubiertas por la prestación de asistencia sanitaria son las de enfermedad común o profesional y las lesiones ocasionadas por accidente común o en acto de servicio, así como el embarazo, el parto y el puerperio.

De acuerdo con el Real Decreto Legislativo 1/2000, la prestación de asistencia sanitaria comprende:

— *Asistencia médico-quirúrgica:*

Los servicios de atención primaria, incluida la atención primaria de urgencia en régimen ambulatorio o a domicilio, y la atención especializada, ya sea en régimen ambulatorio u hospitalario y los servicios de urgencia hospitalaria, todos ellos con un contenido análogo al establecido para los beneficiarios del Sistema Nacional de Salud.

— *Prestación farmacéutica.*

La prestación farmacéutica, que incluye las fórmulas magistrales y preparados oficiales, las especialidades y los efectos y accesorios farmacéuticos, con la extensión determinada para los beneficiarios del Sistema Nacional de Salud. Los beneficiarios participarán mediante el pago de una cantidad porcentual por receta, o en su caso, por medicamento, que se determinará reglamentariamente.

— *Prestaciones complementarias de Asistencia Sanitaria.*

Las prestaciones complementarias cuya definición y contenido se determinarán reglamentariamente, constituyen un elemento adicional y necesario para garantizar una asistencia sanitaria completa y adecuada.

Analizado el contenido del programa se deduce que el impacto de género es neutro ya que los derechos y deberes del colectivo protegido son idénticos para hombres y mujeres al tratarse de un régimen especial de Seguridad Social.

### ***Principales líneas de actuación previstas en los programas relacionados con la igualdad de género***

Dado que los derechos y deberes del colectivo protegido son idénticos para hombres y mujeres al tratarse de un Régimen Especial de Seguridad Social, no se han previsto objetivos ni actuaciones adicionales en materia de igualdad de oportunidades para el año 2020.

No obstante, se sigue manteniendo el objetivo de Estudiar la fiscalidad y el sistema de algunas prestaciones públicas desde la perspectiva de la mujer trabajadora como segundo perceptor de rentas.

Asimismo, este programa tiene una pertinencia media de género según la escala de «pertinencia de género», como consecuencia de que se considera que las actuaciones del mismo desplegarán sus efectos sobre un alto número de personas, especialmente mujeres. Por otra parte, y como se describe a continuación, este programa cuenta con objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad de género.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

Los datos de este programa vienen referidos al PEIO 2014-2016, el cual se considera vigente mientras el PEIO 2018-2021 sea objeto de aprobación:

Eje/Objetivo	Literal de la medida
Estudiar la fiscalidad y el sistema de algunas prestaciones públicas desde la perspectiva de la mujer trabajadora como segundo perceptor de rentas.	Analizar la aplicación de la normativa vigente en materia de Seguridad Social y, de manera particular, el impacto que las medidas relacionadas con el trabajo a tiempo parcial tengan sobre los trabajadores y las trabajadoras.

Respecto a las estadísticas recogidas en este programa desagregadas por género, podemos resaltar:

El colectivo protegido por el ISFAS a 31 de diciembre de 2019 se elevó a un total de 585.184 personas (214.694 mujeres y 370.490 hombres).

El Régimen especial de la Seguridad social de las Fuerzas Armadas está integrado por dos mecanismos de protección social: el régimen de clases pasivas del Estado y el recogido en la Ley sobre Seguridad social de las Fuerzas Armadas, que atiende al personal militar, guardia civil, personal estatutario del CNI y funcionario al servicio de la administración militar, y que es gestionado por el (ISFAS).

El programa proporciona aquellas prestaciones económicas que componen el mecanismo de cobertura de este colectivo, respetando las directrices marcadas por el Real Decreto Legislativo 1/2000, por el que se aprueba el Texto refundido de la ley sobre la Seguridad social de las Fuerzas Armadas y lo dispuesto en el Reglamento general de la Seguridad social de las Fuerzas Armadas, aprobado por el Real Decreto 1726/2007, de 21 de diciembre.

Incumbe al programa gestionar el gasto derivado de la protección que debe prestarse a mutualistas y familiares, o personas a su cargo, en las contingencias de subsidios e indemnizaciones, protección a la familia y servicios y asistencia sociales.

Asimismo, el citado programa recoge los créditos necesarios para atender aquellas prestaciones económicas complementarias que son reconocidas por aplicación de los Reglamentos de las mutuas integradas en el Fondo Especial de ISFAS (capitalización de pensiones, auxilios sociales, socorros por fallecimiento y otras prestaciones especiales), que están garantizadas por el Estado.

### **Programa Presupuestario: 464A Investigación y estudios de las Fuerzas Armadas**

#### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

En el Instituto Nacional de Técnica Aeroespacial «Esteban Terradas» (INTA), a finales del año 2017, se estableció un Plan de Igualdad que da respuesta a los aspectos que se refieren a la igualdad de oportunidades en la institución. Con este I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el INTA, se pretende:

- Reducir las desigualdades que puedan persistir en el ámbito de la carrera profesional de las empleadas y empleados públicos.
- Apoyar la conciliación de la vida personal, familiar, y laboral y la corresponsabilidad.
- Prestar una especial atención a aquellas situaciones que requieran especial protección, como a las víctimas de violencia de género o la prevención de situaciones de acoso.
- Impulsar la excelencia, la igualdad de género y la eficiencia en la investigación y la innovación, así como aumentar la visibilidad y el reconocimiento de la actividad científica, técnica y administrativa de las mujeres.

Además, el Plan materializa la disposición adicional decimotercera de la Ley 14/2011, de 1 de junio de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación que obliga a los Organismos Públicos de Investigación a adoptar Planes de Igualdad que serán objeto de seguimiento anual, y se realiza en consonancia con el II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de la Administración General del Estado y sus organismos públicos. En este sentido, el Plan se estructura en 7 ejes de actuación en los que se incluyen las medidas necesarias para alcanzar los retos y objetivos.

#### ***Principales líneas de actuación previstas en los programas relacionados con la igualdad de género***

Para lograr los objetivos generales enumerados en el apartado en el apartado anterior, el Plan de Igualdad del INTA se vertebra en los mismos 7 ejes estratégicos que contempla el II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE y sus Organismo Públicos.

Estas medidas, expuestas en el Plan de Igualdad, tal cual, son:

— Eje 1. Acceso al empleo público:

- Se continuará garantizando que se mantenga la paridad en los tribunales y órganos de selección, con especial incidencia en la titularidad de sus cargos más representativos (Presidencia y Secretaría).
- El INTA continuará registrando una relación numérica y porcentual distribuida por sexo entre personas admitidas en los procesos de selección y aquellos que han obtenido plaza. También se registrará la tasa de éxito desagregada por sexo.
- El INTA elaborará y facilitará una guía de referencia para los tribunales y las comisiones de evaluación en el INTA. En ella se contemplará lo dispuesto en el último Real Decreto de Oferta de Empleo Público: «Si alguna de las aspirantes no pudiera completar el proceso selectivo a causa de embarazo de riesgo o parto, debidamente acreditado, su situación quedará condicionada a la finalización del mismo y a la superación de las fases que hayan quedado aplazadas, no pudiendo demorarse éstas de manera que se menoscabe el derecho del resto de los aspirantes a una resolución del proceso ajustada a tiempos razonables, lo que deberá ser valorado por el Tribunal correspondiente, y en todo caso la realización de las mismas tendrá lugar antes de la publicación de la lista de aspirantes que han superado el proceso selectivo». Además, en ella se hará conocer la necesidad de transparencia y neutralidad, y se advertirá de la incidencia del sesgo de género en los procesos de selección del personal investigador.
- El INTA observará la redacción de las bases de las convocatorias con objeto de evitar el uso sexista del lenguaje, al igual que la incorporación de la perspectiva de género en los programas de dichas convocatorias.
- El INTA, incluirá las materias de igualdad de género en las propuestas de los programas de las convocatorias de procesos selectivos.

— Eje 2. Igualdad, condiciones de trabajo y carrera profesional:

- En la provisión de puestos de trabajo mediante el sistema de libre designación, los órganos directivos promoverán que su cobertura se realice de manera que se favorezca la representación del sexo menos representado en el subgrupo o grupo de titulación exigido en la correspondiente convocatoria, con la finalidad de contribuir al equilibrio en los nombramientos entre mujeres y hombres.
- El INTA integrará la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales, a fin de asegurar el cumplimiento de los artículos 15.1.d), 22, 25 y 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, así como en la evaluación de todos los riesgos de los puestos de trabajo.
- En las bases de las convocatorias de procesos selectivos para la formalización de contratos predoctorales, en el requisito de antigüedad en la obtención de la titulación, se ampliará por un período razonable en el caso de dedicación a la atención y cuidado de hijos menores de seis años.
- Se desarrollará un procedimiento para que en la provisión de puestos de trabajo mediante el sistema de libre designación en el INTA la Dirección pueda disponer de varios candidatos de diferente sexo siempre que esto último sea viable.
- Se desagregarán los proyectos del INTA por: año, tipo de proyecto, IP, sexo del IP, número y sexo los componentes de los equipos de investigación.
- Se visibilizará el trabajo de las investigadoras del INTA mediante, campañas específicas de divulgación, en la web del organismo, así como exposiciones y publicaciones.
- 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.



- Realizar un diagnóstico específico sobre las dificultades de las investigadoras y tecnólogas para consolidar su carrera profesional.
- Dar a conocer en el Portal de Igualdad del INTA (cuando se cree) a todos los proyectos de investigación, tecnológicos o experimentales que integran la perspectiva de género.
- Fomentar la participación de mujeres en seminarios, conferencias y congresos, hasta alcanzar la presencia o composición equilibrada teniendo en cuenta la proporción de mujeres y hombres en el grupo de referencia.
- Se realizará un análisis segregado por sexo y niveles de las propuestas y de las concesiones de recompensas (cruces al mérito y menciones honoríficas).
- El INTA estudiará la viabilidad y las consecuencias de proponer que en las convocatorias de concurso de personal funcionario del Departamento adscrito que afecten a sus puestos de trabajo, se incluya como mérito a valorar la acreditación de los cursos de formación en igualdad entre mujeres y hombres, reconocidos por las Administraciones Públicas. Además, en su caso, propondrá su aplicación.

— Eje 3. Formación en la igualdad entre hombres y mujeres.

- Se incluirá un módulo de igualdad y violencia de género en todas aquellas acciones formativas que tengan una duración superior a 20 horas lectivas en materia de recursos humanos.
- El INTA fomentará la impartición de cursos de formación y sensibilización sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.
- El INTA incluirá en su plan anual de formación, la realización de acciones formativas de carácter específico tendentes a fomentar entre su personal una cultura en igualdad entre mujeres y hombres y de rechazo frente a la violencia de género.
- Se planificarán acciones formativas específicas para el acceso a puestos directivos y predirectivos para favorecer el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad en los que se reserve al menos un 50 por ciento de las plazas a aquéllas empleadas públicas que reúnan los requisitos establecidos en las convocatorias, realizándolas preferentemente dentro de la jornada laboral.
- Se incluirán indicadores en las solicitudes de cursos de formación, así como en la adjudicación de los mismos, para detectar si se produce desigualdad.
- Las actividades formativas de los cursos correspondientes a predirectivos y directivos del INTA, incluirán formación concreta en instrumentos y herramientas para la aplicación de la transversalidad de género en la gestión pública.
- El INTA facilitará la divulgación y difusión del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE, para el pleno conocimiento de su personal.
- Se priorizará la formación de las personas reincorporadas al servicio activo tras una licencia o excedencia por maternidad o paternidad, o por cuidado de personas dependientes.
- Se organizarán acciones formativas e informativas específicas que fomenten el conocimiento, la sensibilización y la difusión del Real Decreto sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Se diseñarán acciones formativas que potencien pautas en materia de igualdad y eviten incurrir en prejuicios, dirigidas a colectivos específicos: equipos directivos, agentes sociales o personal técnico.
- El INTA divulgará y difundirá el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el INTA, para el pleno conocimiento de su personal.
- El INTA confeccionará un díptico informativo del presente Plan para darlo a conocer a todo su personal.
- Se realizarán seminarios sobre la incorporación de la perspectiva de género en el contenido de los proyectos de investigación y/o la realización de proyectos con perspectiva de género con el fin de proporcionar herramientas y que eviten la investigación «ciega» al género.



- Se realizarán seminarios para formación al personal del INTA en el lenguaje de uso no sexista.
  - Se impartirán cursos de carácter profesionalizado y con contenidos prácticos con un doble objetivo: avanzar en la formación de igualdad de género con la nueva normativa.
  - La Dirección del INTA fomentará la participación en las Jornadas de sensibilización y formación de la AGE dirigidas al personal con funciones directivas.
- Eje 4. Ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:
- Se procurará que las personas con hijas e hijos menores de 12 años y con cuidado de personas con discapacidad tengan preferencia para la elección del disfrute de las vacaciones y días por asuntos particulares durante los períodos no lectivos de los mismos.
  - Difusión de la «Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración General del Estado».
  - Estudiar y, en su caso, implantar las medidas de flexibilidad horaria que permitan al personal empleado público disminuir, en determinados períodos y por motivos directamente relacionados con la conciliación y debidamente acreditados, su jornada semanal de trabajo, recuperándose el tiempo en que se hubiera reducido dicha jornada en la semana o semanas subsiguientes.
  - Coordinación de criterios sobre la flexibilidad horaria aplicable a la concesión de permisos por deber inexcusable.
  - Fomentar el uso de las medidas de conciliación entre los hombres a través de acciones de información y sensibilización.
  - Elaborar un cuestionario para conocer el grado de satisfacción de las medidas de conciliación y corresponsabilidad actualmente vigentes, dirigido al personal del ámbito del presente Plan.
  - Estudio de viabilidad para la habilitación de áreas de reposo y descanso para embarazadas y madres de lactantes, teniendo en cuenta la dispersión geográfica del INTA y el número de posibles usuarias.
  - Se listará y desagregará por sexo y tiempo de permanencia, el disfrute de los permisos relativos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, incluido los permisos de lactancia.
  - Incorporar en el Manual de acogida (cuando se realice) al menos las medidas y permisos de conciliación e informar sobre el Plan de Igualdad del INTA.
  - Diseño de indicadores de género que permitan determinar la influencia de las jornadas y horarios de trabajo de especial dedicación en cuanto a la participación de las mujeres en los mismos, para establecer parámetros de corresponsabilidad y conciliación.
- Eje 5. Retribuciones.
- Se prestará especial protección a los derechos retribuidos de las empleadas públicas durante el embarazo y los períodos que correspondan, en cada caso, a los permisos concedidos como consecuencia del nacimiento, adopción o acogimiento de hijas e hijos.
  - Se desagregará los tramos de retribución de los conceptos retributivos variables (complementos de productividad y de dedicación de personal) por tipo de personal y sexo, y se estudiará su evolución para contribuir a acortar las posibles brechas de género salariales.
- Eje 6. Violencia de género y otras situaciones de especial protección.
- Garantizar la confidencialidad a lo largo de toda la carrera profesional de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, a los efectos de garantizar la protección de su integridad física y moral.

- La Unidad de Igualdad del INTA, orientará y valorará los programas y acciones que se lleven a cabo en esta materia en su ámbito y emitirá recomendaciones para su mejora.
- Se velará para que el desarrollo de la carrera profesional de las víctimas de violencia de género no sea afectado por factores relacionados con la movilidad de la víctima o por aquellas licencias, ausencias o permisos que deriven de dichas situaciones, en todo caso se garantizará que dichas circunstancias no conlleven merma retributiva.
- Adaptación en el INTA del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Administración General del Estado y los Organismos Públicos vinculados a ella, y difusión del mismo.
- El INTA desagregará por sexo el número de denuncias y sanciones relativas a acoso laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo y violencia en el trabajo.

— Eje 7: Medidas instrumentales.

- Cuando proceda la contratación con empresas, se estará a lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en el artículo 11.1.d) del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa» y en la legislación reguladora de la contratación en el sector público respecto de aquellas empresas que cumplan con la ejecución de medidas tendentes al logro de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Creación de la Unidad de Igualdad en el INTA.
- Coordinación de la Unidad de Igualdad del INTA, con la Unidad de Igualdad del Ministerio de Defensa y la Unidad de Mujeres y Ciencia y las Unidades de Igualdad de los OPIs.
- Creación del Grupo Técnico de Igualdad en el INTA.
- Creación de un «logotipo de igualdad» en el INTA como imagen de organización comprometida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Crear un portal de igualdad en la intranet, con enlace a distintos recursos web de igualdad y además que contenga un buzón de sugerencias.
- Elaboración de una guía de utilización no sexista del lenguaje, que se incluirá en el Portal de Igualdad.
- En el programa de Visitas Educativas al INTA, en el que se da a conocer los laboratorios y proyectos realizados en las instalaciones del INTA, se incluirá en la divulgación de la visita contenidos de perspectiva de género en la investigación, y preferiblemente que el personal que divulga sea una investigadora/tecnóloga que sirva como modelo de referencia al alumnado y profesorado de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Universidad.
- El INTA continuará realizando revisiones ginecológicas y vacunación antigripal (especialmente recomendable para las mujeres embarazadas, entre otras).
- La información referida a personal del INTA se debe mostrar desagregada por sexo en todos los casos posibles incluido las consultas predeterminadas en el sistema SAP.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

Continuando con el Plan de Igualdad del INTA, se han planificado una serie de medidas, plazos, responsables e indicadores de seguimiento. Para cada uno de los ejes, los indicadores de seguimiento son:

— Implementación Eje 1. Acceso al empleo público:

- Número de mujeres/hombres en tribunales y órganos de selección.

- Número de mujeres/hombres en presidencia y secretaría.
- Porcentaje de tribunales con presencia representativa en la presidencia y secretaría sobre el total de tribunales.
- Tasa de éxito de mujeres y hombres en proceso de selección.
- Guía de referencia para los tribunales y órganos de selección del INTA.
- Número de bases de convocatorias revisadas/total de bases de convocatorias.
- Número de propuestas de programas de convocatorias que incluyen materias de igualdad/total de propuestas de programas de convocatorias.

— Implementación Eje 2. Igualdad, condiciones de trabajo y carrera profesional:

- Número de puestos de libre designación cubiertos con esta medida sobre el total de puestos.
- Número de bases de convocatorias de contratos predoctorales con la medida incorporada sobre el total.
- Número de mujeres y hombres como IP/tipo de proyecto/año.
- Número de mujeres y hombres del equipo de investigación por proyecto/año.
- Proyectos de investigación liderados por mujeres y hombres.
- Número de proyectos en los que se incorpora la perspectiva de género.
- Número de proyectos con perspectiva de género.
- Número de campañas divulgativas, exposiciones, publicaciones.
- Utilización de imágenes no estereotipadas.
- Número de visitas al portal de igualdad del INTA.
- Número de mujeres y de hombres que participan en seminarios, conferencias y congresos.
- Porcentaje de mujeres y de hombres que participan anualmente.
- Número de mujeres y de hombres a los que se le concede medallas.
- Número de mujeres y de hombres propuestos para concesión de medallas.

— Implementación Eje 3. Formación en igualdad entre hombres y mujeres:

- Número de acciones formativas que incluyen el módulo de igualdad de igualdad y violencia de género.
- Porcentaje de mujeres y hombres que participan en la formación del módulo de igualdad y violencia de género.
- Número de cursos formación y sensibilización.
- Porcentaje de mujeres y hombres que participan en la formación de cursos de formación y sensibilización.
- Número de cursos que fomenten una cultura de igualdad.
- Porcentaje de mujeres y hombres que participan en la formación en cultura de igualdad.
- Número de cursos para acceso a puestos directivos y predirectivos.
- Número de mujeres y hombres solicitantes de cursos de formación, por cada curso de formación.
- Número de mujeres y hombres asistentes, por curso.
- Número de cursos de transversalidad de género en la gestión pública para directivos y predirectivos.
- Porcentaje de mujeres y hombres que realicen la formación en transversalidad de género en la gestión pública para directivos y predirectivos.
- Número de acciones formativas e informativas sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Porcentaje de mujeres y hombres que asisten a la formación en materia de sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Número de acciones formativas que potencien pautas en materia de igualdad.
- Número de seminarios de perspectiva de género en el contenido de los proyectos de investigación.

- Porcentaje de mujeres y hombres que asisten a la formación de perspectiva de género en el contenido de los proyectos de investigación.
  - Número de seminarios en el uso de lenguaje no sexista.
  - Porcentaje de mujeres y hombres que asisten a la formación en el uso de lenguaje no sexista.
  - Número de acciones formativas de carácter profesionalizado con objetivo de avanzar en la formación de igualdad de género con la nueva normativa.
  - Porcentaje de mujeres y hombres que asisten a la formación con objetivo de avanzar en la formación de igualdad de género con la nueva normativa.
  - Jornadas de sensibilización en igualdad y formación de la AGE, dirigidas al personal con funciones directivas.
  - Número de solicitudes formuladas en sensibilización en igualdad y formación de la AGE, dirigidas al personal con funciones directivas.
- Implementación Eje 4. Ordenación del tiempo de trabajo, corresponsabilidad y medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Número de medidas de flexibilidad horarias implantadas.
  - Porcentaje de mujeres y hombres que realizan un cuestionario para conocer el grado de satisfacción de las medidas de conciliación corresponsabilidad actualmente vigentes.
  - Número de hombres y mujeres que disfrutan de permisos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Implementación Eje 5. Retribuciones:
- Número de hombres y mujeres por tramos de retribución y tipo de personal.
- Implementación Eje 6. Violencia de género: situaciones de especial protección:
- Número de denuncias y sanciones relativas a la medida, desagregadas por sexo.
- Implementación Eje 7. Medidas instrumentales:
- Porcentaje de Visitas Educativas guiadas por una mujer que incluya la perspectiva de género en la investigación respecto al total de visitas guiadas.

## SECCIÓN 14.

Programa 464A

Objetivo	Indicador
Garantizar la paridad en los tribunales y órganos de selección, con especial incidencia en la titularidad de sus cargos más representativos (Presidencia y Secretaría).	Número de mujeres/hombres en tribunales y órganos de selección. Número de mujeres/hombres en presidencia y secretaría. Porcentaje de tribunales con presencia representativa en la Presidencia y Secretaría sobre el total de tribunales.
Registrar una relación numérica y porcentual distribuida por sexo entre personas admitidas en los procesos de selección y aquellos que han obtenido plaza. También se registrará la tasa de éxito desagregada por sexo.	Tasa de éxito de mujeres y hombres en proceso de selección.
Elaboración y puesta a disposición de una guía de referencia para los tribunales y las comisiones de evaluación en el INTA.	Guía de referencia para los tribunales y órganos de selección del INTA.

Objetivo	Indicador
Redacción de las bases de las convocatorias con objeto de evitar el uso sexista del lenguaje e incorporación de la perspectiva de género en los programas de dichas convocatorias.	Número de bases de convocatorias revisadas/total de bases de convocatorias
Inclusión de las materias de igualdad de género en las propuestas de los programas de las convocatorias de procesos selectivos.	Número de propuestas de programas de convocatorias que incluyen materias de igualdad/total de propuestas de programas de convocatorias.
Promover la cobertura, en la provisión de puestos de trabajo mediante el sistema de libre designación, de forma que se favorezca la representación del sexo menos representado en el subgrupo o grupo de titulación exigido en la correspondiente convocatoria, con la finalidad de contribuir al equilibrio en los nombramientos entre mujeres y hombres.	Número de puestos de libre designación cubiertos con esta medida sobre el total de puestos.
Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.	
Las bases de las convocatorias de procesos selectivos para la formalización de contratos predoctorales ampliarán por un período razonable, en el caso de dedicación a la atención y cuidado de hijos menores de seis años, el requisito de antigüedad en la obtención de la titulación.	Número de bases de convocatorias de contratos predoctorales con la medida incorporada sobre el total.
Se desarrollará un procedimiento para que en la provisión de puestos de trabajo mediante el sistema de libre designación la Dirección pueda disponer de varios candidatos de diferente sexo, siempre que esto último sea viable.	Número de mujeres y hombres como IP/tipo de proyecto/año.
Se desagregarán los proyectos del INTA por: año, tipo de proyecto, IP, sexo del IP, número y sexo los componentes de los equipos de investigación.	Número de mujeres y hombres del equipo de investigación por proyecto/año.
Se visibilizará el trabajo de las investigadoras del INTA mediante campañas específicas de divulgación, en la web del organismo, así como exposiciones y publicaciones.	Proyectos de investigación liderados por mujeres y hombres. Número de campañas divulgativas, exposiciones, publicaciones.
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.	
Realizar un diagnóstico específico sobre las dificultades de las investigadoras y tecnólogas para consolidar su carrera profesional.	
Dar a conocer en el Portal de Igualdad del INTA (cuando se cree) todos los proyectos de investigación, tecnológicos o experimentales que integran la perspectiva de género.	Número de visitas al portal de igualdad del INTA. Número de proyectos en los que se incorpora la perspectiva de género.

Objetivo	Indicador
Fomentar la participación de mujeres en seminarios, conferencias y congresos, hasta alcanzar la presencia o composición equilibrada teniendo en cuenta la proporción de mujeres y hombres en el grupo de referencia.	Utilización de imágenes no estereotipadas. Número de mujeres y de hombres que participan en seminarios, conferencias y congresos.
Realización de un análisis segregado por sexo y niveles de las propuestas y de las concesiones de recompensas (cruces al mérito y menciones honoríficas).	Porcentaje de mujeres y de hombres que participan anualmente.
Estudiar la viabilidad y las consecuencias de proponer que en las convocatorias de concurso de personal funcionario del Departamento adscrito que afecten a sus puestos de trabajo, se incluya como mérito a valorar la acreditación de los cursos de formación en igualdad entre mujeres y hombres, reconocidos por las Administraciones Públicas. Además, en su caso, propondrá su aplicación.	Número de mujeres y de hombres a los que se le concede medallas. Número de mujeres y de hombres propuestos para concesión de medallas.
Inclusión de un módulo de igualdad y violencia de género en todas aquellas acciones formativas que tengan una duración superior a 20 horas lectivas en materia de recursos humanos.	Número de acciones formativas que incluyen el módulo de igualdad y violencia de género. Porcentaje de mujeres y hombres que participan en la formación del módulo de igualdad y violencia de género.
Fomentar la impartición de cursos de formación y sensibilización sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.	Número de cursos formación y sensibilización.
Incluir en el plan anual de formación la realización de acciones formativas de carácter específico tendentes a fomentar entre su personal una cultura en igualdad entre mujeres y hombres y de rechazo frente a la violencia de género.	Porcentaje de mujeres y hombres que participan en la formación de cursos de formación y sensibilización.
Planificar acciones formativas específicas para el acceso a puestos directivos y predirectivos para favorecer el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad en los que se reserve al menos un 50 por ciento de las plazas a aquellas empleadas públicas que reúnan los requisitos establecidos en las convocatorias, realizándolas preferentemente dentro de la jornada laboral.	Número de cursos que fomenten una cultura de igualdad. Porcentaje de mujeres y hombres que participan en la formación en cultura de igualdad. Número de cursos para acceso a puestos directivos y predirectivos.
Incluir indicadores en las solicitudes de cursos de formación, así como en la adjudicación de los mismos, para detectar si se produce desigualdad.	Número de mujeres y hombres solicitantes de cursos de formación, por cada curso de formación. Número de mujeres y hombres asistentes, por curso.
Incluir formación concreta en instrumentos y herramientas para la aplicación de la transversalidad de género en la gestión pública en las actividades formativas de los cursos correspondientes a predirectivos y directivos	

Objetivo	Indicador
Facilitar la divulgación y difusión del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE, para el pleno conocimiento de su personal.	
Priorizar la formación de las personas reincorporadas al servicio activo tras una licencia o excedencia por maternidad o paternidad, o por cuidado de personas dependientes.	Número de cursos de transversalidad de género en la gestión pública para directivos y predirectivos. Porcentaje de mujeres y hombres que realicen la formación en transversalidad de género en la gestión pública para directivos y predirectivos.
Organizar acciones formativas e informativas específicas que fomenten el conocimiento, la sensibilización y la difusión del Real Decreto sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.	
Diseñar acciones formativas que potencien pautas en materia de igualdad y eviten incurrir en prejuicios, dirigidas a colectivos específicos: equipos directivos, agentes sociales o personal técnico.	Número acciones formativas e informativas sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Divulgar y difundir el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el INTA, para el pleno conocimiento de su personal.	Porcentaje de mujeres y hombres que asisten a la formación en materia de sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.
Confeccionar un díptico informativo del presente Plan para darlo a conocer a todo su personal.	Número acciones formativas que potencien pautas en materia de igualdad.
Realizar seminarios sobre la incorporación de la perspectiva de género en el contenido de los proyectos de investigación y/o la realización de proyectos con perspectiva de género con el fin de proporcionar herramientas y que eviten la investigación «ciega» al género.	Número de seminarios de perspectiva de género en el contenido de los proyectos de investigación.
Realizar seminarios para formación al personal del INTA en el lenguaje de uso no sexista.	Porcentaje de mujeres y hombres que asisten a la formación de perspectiva de género en el contenido de los proyectos de investigación.
Impartir cursos de carácter profesionalizado y con contenidos prácticos con un doble objetivo: avanzar en la formación de igualdad de género con la nueva normativa.	Número de seminarios en el uso de lenguaje no sexista. Porcentaje de mujeres y hombres que asisten a la formación en el uso de lenguaje no sexista. Número de acciones formativas de carácter profesionalizado con objetivo de avanzar en la formación de igualdad de género con la nueva normativa. Porcentaje de mujeres y hombres que asisten a la formación con objetivo de avanzar en la formación de igualdad de género con la nueva normativa.
Fomentar la participación en las Jornadas de sensibilización y formación de la AGE dirigidas al personal con funciones directivas.	Jornadas de sensibilización en igualdad y formación de la AGE, dirigidas al personal con funciones directivas. Número de solicitudes formuladas en sensibilización en igualdad y formación de la AGE, dirigidas al personal con funciones directivas.



Objetivo	Indicador
<p>Procurar que las personas con hijas e hijos menores de 12 años y con cuidado de personas con discapacidad tengan preferencia para la elección del disfrute de las vacaciones y días por asuntos particulares durante los períodos no lectivos de los mismos.</p>	
<p>Difusión de la «Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración General del Estado».</p>	
<p>Estudiar y, en su caso, implantar las medidas de flexibilidad horaria que permitan al personal empleado público disminuir, en determinados períodos y por motivos directamente relacionados con la conciliación y debidamente acreditados, su jornada semanal de trabajo, recuperándose el tiempo en que se hubiera reducido dicha jornada en la semana o semanas subsiguientes.</p>	<p>Número de medidas de flexibilidad horarias implantadas.</p>
<p>Coordinación de criterios sobre la flexibilidad horaria aplicable a la concesión de permisos por deber inexcusable.</p>	
<p>Fomentar el uso de las medidas de conciliación entre los hombres a través de acciones de información y sensibilización.</p>	
<p>Elaborar un cuestionario para conocer el grado de satisfacción de las medidas de conciliación y corresponsabilidad actualmente vigentes, dirigido al personal del ámbito del presente Plan.</p>	<p>Porcentaje de mujeres y hombres que realizan un cuestionario para conocer el grado de satisfacción de las medidas de conciliación corresponsabilidad actualmente vigentes.</p>
<p>Estudio de viabilidad para la habilitación de áreas de reposo y descanso para embarazadas y madres de lactantes, teniendo en cuenta la dispersión geográfica del INTA y el número de posibles usuarias.</p>	
<p>Se listará y desagregará por sexo y tiempo de permanencia, el disfrute de los permisos relativos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, incluido los permisos de lactancia.</p>	<p>Número de hombres y mujeres que disfrutan de permisos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</p>
<p>Incorporar en el Manual de acogida (cuando se realice) al menos las medidas y permisos de conciliación e informar sobre el Plan de Igualdad del INTA.</p>	
<p>Diseño de indicadores de género que permitan determinar la influencia de las jornadas y horarios de trabajo de especial dedicación en cuanto a la participación de las mujeres en los mismos, para establecer parámetros de corresponsabilidad y conciliación</p>	



Objetivo	Indicador
<p>Prestar especial protección a los derechos retribuidos de las empleadas públicas durante el embarazo y los períodos que correspondan a los permisos concedidos como consecuencia del nacimiento, adopción o acogimiento de hijas e hijos.</p>	
<p>Desagregar los tramos de retribución de los conceptos retributivos variables (complementos de productividad y de dedicación de personal) por tipo de personal y sexo, y se estudiará su evolución para contribuir a acortar las posibles brechas de género salariales.</p>	<p>Número de hombres y mujeres por tramos de retribución y tipo de personal.</p>
<p>Garantizar la confidencialidad a lo largo de toda la carrera profesional de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, a los efectos de garantizar la protección de su integridad física y moral.</p>	
<p>Orientar y valorar por la Unidad de Igualdad del INTA los programas y acciones que se lleven a cabo en esta materia en su ámbito y emitirá recomendaciones para su mejora.</p>	
<p>Velar para que el desarrollo de la carrera profesional de las víctimas de violencia de género no sea afectado por factores relacionados con la movilidad de la víctima o por aquellas licencias, ausencias o permisos que deriven de dichas situaciones. En todo caso se garantizará que dichas circunstancias no conlleven merma retributiva.</p>	
<p>Adaptación en el INTA del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Administración General del Estado y los Organismos Públicos vinculados a ella, y difusión del mismo.</p>	
<p>Desagregar por sexo el número de denuncias y sanciones relativas a acoso laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo y violencia en el trabajo.</p>	<p>Número de denuncias y sanciones relativas a la medida, desagregadas por sexo.</p>
<p>Cuando proceda la contratación con empresas, se estará a lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en el artículo 11.1.d) del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa» y en la legislación reguladora de la contratación en el sector público respecto de aquellas empresas que cumplan con la ejecución de medidas tendentes al logro de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</p>	
<p>Creación de la Unidad de Igualdad en el INTA.</p>	

Objetivo	Indicador
Coordinación de la Unidad de Igualdad del INTA con la Unidad de Igualdad del Ministerio de Defensa y la Unidad de Mujeres y Ciencia y las Unidades de Igualdad de los OPIs.	
Creación del Grupo Técnico de Igualdad en el INTA.	
Creación de un «logotipo de igualdad» en el INTA como imagen de organización comprometida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	
Crear un portal de igualdad en la intranet, con enlace a distintos recursos web de igualdad y además que contenga un buzón de sugerencias.	
Elaboración de una guía de utilización no sexista del lenguaje, que se incluirá en el Portal de Igualdad.	
Incluir en el programa de Visitas Educativas al INTA la divulgación de contenidos de perspectiva de género en la investigación, y preferiblemente que el personal que divulga sea una investigadora/tecnóloga que sirva como modelo de referencia al alumnado y profesorado de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Universidad.	Porcentaje de visitas educativas guiadas por una mujer que incluya la perspectiva de género en la investigación respecto al total de visitas guiadas.
Continuar realizando revisiones ginecológicas y vacunación antigripal (especialmente recomendable para las mujeres embarazadas, entre otras).	
Desagregar por sexo la información referida a personal del INTA en todos los casos posibles incluido las consultas predeterminadas en el sistema SAP.	

Respecto a los datos estadísticos desagregados por género que se elaboran en este programa se pueden mencionar:

En relación con el impacto de género de este programa, el cuadro siguiente muestra el personal investigador, clasificado por sexo, según datos cerrados a 15 de julio de 2020:

Personal Investigador (según Ley 14/2011)	Hombres	Hombres	Suma	% Hombres	% Mujeres
Funcionarios A1 - Investigador	27	15	42	64,29%	35,71%
Fuera de Convenio (Doctor) - Investigador	9	6	15	60,00%	40,00%
<b>Total Personal investigador</b>	<b>36</b>	<b>21</b>	<b>57</b>	<b>63,16%</b>	<b>36,84%</b>

<b>Personal No Investigador</b>	<b>Hombres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Suma</b>	<b>% Hombres</b>	<b>% Mujeres</b>
Funcionarios A1 - No investigador	200	90	290	68,97%	31,03%
Funcionarios A2	71	31	102	69,61%	30,39%
Laboral G1/M3	75	72	147	51,02%	48,98%
Laboral G2/M2	24	13	37	64,86%	35,14%
Fuera de Convenio (No investigador)	0	4	4	0,00%	100,00%
Personal Militar - Oficiales (A1)	94	14	108	87,04%	12,96%
Personal Militar - Suboficiales (A2)	91	1	92	98,91%	1,09%
<b>Total Personal no Investigador</b>	<b>555</b>	<b>225</b>	<b>780</b>	<b>71,15%</b>	<b>28,85%</b>

<b>Desglose del Resto del INTA (sin becarios)</b>	<b>Hombres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Suma</b>	<b>% Hombres</b>	<b>% Mujeres</b>
Funcionario C1	104	41	145	71,72%	28,28%
Funcionario C2	6	9	15	40,00%	60,00%
Laboral G3 / M1 / (E2 + CPE)	198	54	252	78,57%	21,43%
Laboral G4 / E2 / (E1 + CPE)	64	19	83	77,11%	22,89%
Laboral G5 / E1 / (E0 + CPE)	35	29	64	54,69%	45,31%
Personal Militar - Tropa (C1)	1	0	1	100,00%	0,00%
<b>Total Personal resto del INTA</b>	<b>408</b>	<b>152</b>	<b>560</b>	<b>72,86%</b>	<b>27,14%</b>
<b>Total INTA</b>	<b>Hombres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Suma</b>	<b>% Hombres</b>	<b>% Mujeres</b>
	<b>999</b>	<b>398</b>	<b>1.397</b>	<b>71,51%</b>	<b>28,49%</b>

### **Programa Presupuestario: 931P Control interno y contabilidad pública**

#### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

El programa abarca tres grandes áreas de actuación de la Intervención General de la Defensa en el ámbito del control interno: función interventora, control financiero permanente y auditoría pública.

El control interno se ejerce a través de las funciones reguladas en Título VI de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, que regula el control de la económico-financiera del sector público estatal ejercido por la Intervención General de la Administración del Estado, y en el Real Decreto 2188/1995, de 28 de diciembre, que desarrolla el régimen de control interno ejercido por la Intervención General de la Administración del Estado, con la modificación efectuada por el Real Decreto 339/1998, de 6 de marzo.

- La función interventora tiene por objeto controlar, antes de que sean aprobados, los actos del sector público estatal que den lugar al reconocimiento de derechos o a la realización de gastos, así como los ingresos y pagos que de ellos se deriven y la inversión o aplicación en general de sus fondos públicos, con el fin de asegurar que su gestión se ajusta a las disposiciones aplicables en cada caso.

- El control financiero permanente tiene por objeto la verificación de una forma continua de la situación y el funcionamiento de las entidades del sector público estatal en el aspecto económico-financiero, para comprobar el cumplimiento de la normativa y directrices que les rigen y, en general que su gestión se ajusta a los principios de buena gestión financiera y en particular al cumplimiento del objetivo de estabilidad presupuestaria y equilibrio financiero.
- La auditoría pública consiste en la verificación, realizada con posterioridad y efectuada de forma sistemática, de la actividad económico-financiera del sector público estatal, mediante la aplicación de los procedimientos de revisión selectivos contenidos en las normas de auditoría e instrucciones que dicte la Intervención General de la Administración del Estado.

De acuerdo con la escala de «pertinencia de género», este programa tiene una pertinencia baja de género como consecuencia de que se considera que las actuaciones del mismo tendrán efectos positivos en materia de igualdad sobre las personas. Asimismo, el programa cuenta con indicadores específicos en materia de igualdad de género.

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

Identificación de las actuaciones previstas: las principales actuaciones que se realizan en el marco de este programa, vinculadas con las medidas expuestas del PEIO, en el ejercicio 2020 son:

- Resolución motivada de expedientes en el plazo legalmente establecido en relación con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares a través de la realización de comunicaciones con los distintos organismos y particulares que intervienen en el procedimiento.
- El Departamento coincide con la política general de la AGE en cuanto a conciliación y lucha contra la discriminación de la mujer entre el colectivo que está a su servicio.
- Las acciones previstas tienen como objetivo el respeto al principio de igualdad de acceso al empleo público, la sensibilización en materia de igualdad de oportunidades y de prevención de la violencia de género y el fomento de medidas destinadas a la conciliación familiar.
- Potenciar la participación de mujeres en misiones de paz y en sus órganos de toma de decisiones.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

Este programa se encuentra alineado con la política del Ministerio y, por tanto, se pueden reiterar en él, los objetivos e indicadores que vienen referidos al PEIO 2014-2016, el cual se considera vigente mientras el PEIO 2018-2021 sea objeto de aprobación:

Eje/Objetivo	Literal de la medida
Promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo del sector público.	Desarrollo y aplicación de implantación de medidas preventivas del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados a ella.

Eje/Objetivo	Literal de la medida
Promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo del sector público.	Desarrollo de acciones dirigidas al personal de la AGE, en materia de sensibilización, información y formación sobre igualdad de oportunidades, especialmente en lo que se refiere a la plena integración de las mujeres en los distintos niveles de la organización y a la aplicación de medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad.
Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Inclusión, entre los ejes prioritarios del II Plan de igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos, de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, impulsando la realización de acciones concretas en esta materia y el seguimiento y evaluación de su implementación.
Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Desarrollo de acciones de información y sensibilización para potenciar la mediación familiar y la corresponsabilidad de los progenitores en los supuestos de conflictividad familiar
Velar por la aplicación del principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres en el ámbito público, conforme a lo establecido por la LOIEMH.	Seguimiento periódico de la aplicación de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de representación y decisión política, analizando su evolución y detectando las dificultades que puedan obstaculizar su cumplimiento.

Asimismo, se pueden identificar en el articulado de las normas y planes que afectan al programa, objetivos específicos en materia de igualdad:

Norma	Artículo	Objetivos específicos
LOIEMH 3/2007	65	Igualdad efectiva de mujeres y hombres en el régimen de formación y acceso a la carrera militar.
L39/2007 Carrera Militar	61	Formación para la igualdad.
RD 293/2009, de 6 de marzo	53	Presencia equilibrada mujeres y hombres en los órganos de selección.
L39/2007 Carrera Militar		Garantía principios de igualdad, mérito y capacidad en las pruebas de acceso.
	56.1 y 6	En los procesos selectivos no podrán existir más diferencias por razón de género que las derivadas de las distintas condiciones físicas.
	72	Protección mujer militar alumna durante la gestación, parto y posparto.

Los órganos de selección de las pruebas para el acceso y promoción al Cuerpo Militar de Intervención se adecuan a la aplicación equilibrada del criterio de género de acuerdo con el artículo 13 del Real Decreto 35/2010, de 15 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso y promoción y de ordenación de la enseñanza de formación en las Fuerzas Armadas.

En las pruebas se aplican medidas de protección de la maternidad en el ámbito de las Fuerzas Armadas desarrolladas por el Real Decreto 293/2009, de 6 de marzo. Se trata de medidas a las que pueden acogerse las militares alumnas por razones derivadas de su estado de embarazo, parto o posparto.

## Personal de intervención del Ministerio de Defensa y personal militar y civil adscrito

<b>Total</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>	<b>% Hombres</b>	<b>% Mujeres</b>
General División	3	0	3	100	0
General Brigada	7	0	7	100	0
Coronel	55	1	56	98,21	1,79
Teniente Coronel	66	21	87	75,86	24,14
Comandante	52	32	84	61,90	38,10
Capitán	26	15	41	63,41	36,59
Teniente	17	22	39	43,59	56,41
<b>Total</b>	<b>226</b>	<b>91</b>	<b>317</b>	<b>71,29</b>	<b>28,71</b>
<i>Activo</i>					
General División	2	0	2	100	0
General Brigada	4	0	4	100	0
Coronel	28	1	29	96,55	3,45
Teniente Coronel	41	21	62	66,13	33,87
Comandante	36	29	65	55,38	44,62
Capitán	15	12	27	55,56	44,44
Teniente	16	22	38	42,11	57,89
<b>Total</b>	<b>142</b>	<b>85</b>	<b>227</b>	<b>62,56</b>	<b>37,44</b>
<i>Alumnos</i>					
Alumnos (MC)	4	5	9	44,44	55,56
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>44,44</b>	<b>55,56</b>

La comparativa de la participación de la mujer en el Cuerpo con los datos del año precedente muestra una evolución natural en la que han ascendido, por llegar su momento en el desarrollo de la carrera, mujeres en el segundo tramo de la trayectoria. En concreto, ha llegado la primera al empleo de coronel y la proporción de las mujeres en el empleo de teniente coronel ha pasado del 18,03% al 31,15%.

## SECCIÓN 15. MINISTERIO DE HACIENDA

Programa	Denominación	Pertinencia de género
337B	Conservación y restauración de bienes culturales	Pertinencia baja de género
422A	Incentivos regionales a la localización industrial	Pertinencia baja de género
462N	Investigación y estudios estadísticos y económicos	Pertinencia media de género
467G	Investigación y desarrollo de la Sociedad de la Información	Pertinencia baja de género
492N	Regulación y vigilancia de la competencia en el Mercado de Tabacos	Sin pertinencia de género
921T	Servicios de transportes de Ministerios	Pertinencia baja de género
922N	Coordinación y relaciones financieras con los Entes Territoriales	Pertinencia baja de género
923A	Gestión del Patrimonio del Estado	Pertinencia baja de género
923M	Dirección y Servicios Generales de Hacienda	Pertinencia baja de género
923N	Formación del personal de Economía y Hacienda	Pertinencia media de género
931N	Política presupuestaria	Pertinencia media de género
931O	Política tributaria	Pertinencia baja de género
931P	Control interno y Contabilidad Pública	Pertinencia baja de género
931Q	Control y Supervisión de la Política Fiscal	Pertinencia baja de género
932A	Aplicación del sistema tributario estatal	Pertinencia baja de género
932M	Gestión del catastro inmobiliario	Pertinencia baja de género
932N	Resolución de reclamaciones económico-administrativas	Pertinencia baja de género

## A. Cuadro de análisis general



El Ministerio de Hacienda gestiona diecisiete programas presupuestarios. De ellos, un 18% han sido catalogados con pertinencia media de género.

Los porcentajes obtenidos del análisis de los programas vienen recogidos en el cuadro adjunto.

A continuación, se analizan de forma detallada las respuestas a las preguntas planteadas en aquellos programas categorizados con pertinencia de género media o baja:

1. *¿En qué medida el Programa Presupuestario tiene competencias para actuar y éstas son relevantes en relación con la igualdad de género?*



El 12% de los programas presentan poder transformador alto en el ámbito de la igualdad de oportunidades.

2. *Número de personas sobre el que despliegan sus efectos las actuaciones del Programa Presupuestario.*



El 69% de los programas despliegan sus efectos sobre un número alto de personas, lo que supone un impulso en favor de la igualdad de género.

3. *¿Las personas a las que las actuaciones van dirigidas son mayoritariamente mujeres?*



Solamente el 6% de los programas afectan a las mujeres de manera directa y significativa.

4. *¿El ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?*



El 19% de los programas son considerados palanca de cambio y pueden producir un cambio sensible en la situación actual para incluir la igualdad como eje transversal que elimine las desigualdades.

5. *¿Los resultados previstos del programa tendrán efecto positivo o negativo sobre la igualdad?*



Todos los programas tienen efectos positivos en la lucha por la igualdad de género.

6. *¿El programa tiene un objetivo concreto en favor de la igualdad de género?*



En ninguno de los programas se han identificado objetivos específicos en favor de la igualdad de género.



7. ¿Existen indicadores de este programa desagregados por sexo?



No se han definido indicadores desagregados por sexo en los programas.

## B. Análisis detallado de los programas en términos de igualdad

### Programa Presupuestario: 337B Conservación y restauración de bienes culturales

Este programa recoge las transferencias que corresponden a la aportación de la Administración General del Estado a los Consorcios de las Ciudades de Santiago de Compostela, Toledo y Cuenca para promover la conservación del patrimonio histórico-artístico de dichas ciudades.

Según la escala de «pertinencia de género», este programa tiene una pertinencia baja de género como consecuencia de que se considera que las actuaciones del mismo tendrán efectos positivos en materia de igualdad sobre las personas.

No obstante, no se han definido líneas de actuación, objetivos ni indicadores específicos en materia de igualdad para este programa, por lo que no se incluye un análisis detallado del mismo en términos de igualdad.

### Programa Presupuestario: 422A Incentivos regionales a la localización industrial

Los incentivos regionales son ayudas financieras que concede el Estado para fomentar la actividad empresarial y orientar su localización hacia las zonas más desfavorecidas con el objetivo de reducir las diferencias económicas en el territorio nacional, lograr un reparto más equilibrado de las actividades económicas sobre el territorio y reforzar el potencial de desarrollo endógeno de las regiones.

En este sentido, su finalidad es el desarrollo de las regiones y sus beneficiarios directos las empresas (personas jurídicas), por lo que su incidencia sobre las personas en materia de igualdad de oportunidades es nula o baja.

No hay líneas específicas de actuación en materia de igualdad de oportunidades en este programa. No obstante, el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informa con carácter transversal la actuación de este programa, de conformidad con lo previsto en el artículo 15 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Tampoco se han definido objetivos e indicadores en materia de igualdad para este programa, por lo que no se realiza un estudio detallado del mismo.

### Programa Presupuestario: 462N Investigación y estudios estadísticos y económicos

#### *Breve descripción del programa en términos de igualdad de género*

La finalidad del programa comprende la realización de estudios de investigación sobre la Hacienda Pública, tanto desde una perspectiva jurídica como económica. Las materias objeto de estudio se determinan en función del interés del Ministerio de Hacienda y el propio Instituto de Estudios Fiscales (en adelante, IEF). En el 2021, los Estados Miembros de la Unión Europea, entre ellos España, tiene el reto de abordar las reformas fiscales necesarias para conseguir una fiscalidad justa, digital, que sirva de instrumento extrafiscal para la mejora del medioambiente y evite las discriminaciones indirectas por razón de género.

A su vez, otro aspecto relevante es la transferencia del conocimiento, mediante la publicación de los estudios que se realizan y la organización de congresos, seminarios y jornadas.

En definitiva, la perspectiva de género se tiene en cuenta de manera transversal en todas las actividades que se realizan en este Programa Presupuestario, pero, además, es objeto de estudio en concreto, a través de la línea de investigación sobre política fiscal y género.

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

- Realización de proyectos de investigación en materia de igualdad de género asociados al análisis de los sistemas fiscales y de prestaciones públicas, para valorar su incidencia en el mayor o menor desarrollo de la actividad laboral de las mujeres y sus perspectivas profesionales, igualdad de trato y oportunidades.
- Publicación de artículos en revistas y resultados de investigaciones y estudios en libros, documentos y papeles de trabajo, asociados a la investigación sobre igualdad de oportunidades, las mujeres y el género.
- Ponencias en congresos y conferencias, asociados a la investigación sobre igualdad de oportunidades, las mujeres y el género.
- Análisis de brechas de género en los artículos publicados en las revistas científicas del IEF.
- Análisis de brechas de género en los proyectos de investigación concedidos por el IEF.
- Análisis de brechas de género en los ponentes y conferenciantes, en congresos, seminarios y jornadas organizadas o financiadas por el IEF.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

No se han definido objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad para el programa.

## **Programa Presupuestario: 467G Investigación y Desarrollo de la Sociedad de la Información**

Este programa pretende introducir en la Administración Pública los instrumentos de Internet, las nuevas tecnologías y el desarrollo de la Administración Electrónica.

El Ministerio participa de su gestión centrándose en el desarrollo y mejora de la Administración Electrónica en aquellos ámbitos en que tiene competencias, como es la Contratación Pública: Plataforma de Contratación del Sector Público (PLACSP), Registro de Licitadores y Empresas Clasificadas. Se pretende, en definitiva, proporcionar tanto a los órganos de contratación del sector público como a los operadores económicos una amplia gama de servicios de contratación pública electrónica de mayor calidad, más ágiles, más simples y con un mayor grado de transparencia, favoreciendo así la concurrencia, la reducción de costes para todos los intervinientes en los procesos de contratación pública en sus distintas fases, así como una mayor eficiencia en la aplicación de los recursos públicos.

Estas actividades no tienen incidencia directa sobre el fomento de la igualdad de género, a pesar de que se espera que en el futuro estas actuaciones desplieguen efectos positivos en favor de la misma, por lo que no se incluye un análisis detallado del mismo en términos de igualdad.

## **Programa Presupuestario: 921T Servicio de transportes de ministerios**

### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

Este programa tiene por fin proporcionar un servicio de movilidad a los altos cargos de la Administración del Estado y de los Órganos constitucionales, y prestar algunos servicios de transporte complementarios. Básicamente, el programa es por esencia neutro en cuanto a la igualdad de oportunidades entre géneros.

Desde el punto de vista de las personas a las que se proporciona el servicio, éste se presta en base al cargo o función ostentada, independientemente del género, y por tanto es neutro en este sentido.

Desde el punto de vista de las personas que proporcionan el servicio (conductores/as y otros trabajadores/as del organismo) la proporción en el colectivo de conductores/as es del 94,3% hombres y del 5,7% mujeres, y en el conjunto de personal trabajador del organismo es de 88,7% hombres y 11,3% mujeres, pero en cualquier caso el acceso a un puesto de trabajo en el Parque Móvil del Estado, exactamente igual que en el resto de la Administración, está regido por el principio de mérito y capacidad, y por una absoluta neutralidad en cuanto a género.

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa, relacionadas con la igualdad de género***

Si bien no se han definido actuaciones específicas incluidas en el programa que tengan relación con la igualdad de género, en el ámbito interno y dirigido a su propio personal, el Organismo si tiene aprobado un Plan de Igualdad propio cuyas líneas básicas de actuación están basadas en los ejes del Plan de Igualdad de la Administración General del Estado (acceso al empleo público, igualdad en condiciones de trabajo y carrera profesional, formación, información y sensibilización, tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral, retribuciones, violencia de género, y otras medidas instrumentales).

Los objetivos del Plan de Igualdad del Parque Móvil del Estado (en adelante, PME) son:

- Garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el PME.
- Representación equilibrada de las mujeres-hombres en grupos profesionales, ocupaciones y en la estructura directiva del organismo.
- Formación-sensibilización en igualdad de trato y de oportunidades.
- Mejora de la conciliación de la vida personal/laboral de Hombres-Mujeres: Información.
- Formación.
- Promoción de condiciones de trabajo/política que evite el acoso sexual y por razón de sexo.
- Promover formación frente a la violencia de género.
- Integrar la perspectiva de género en todas las esferas de la empresa.
- Conseguir la paridad en los tribunales y/o órganos de selección (titularidad de los cargos más representativos y difusión).
- Análisis interno tras los procesos selectivos, (relación numérica y porcentual, de sexo, entre admitidos/as en el proceso, y aprobados en cada prueba realizadas).
- Formación y sensibilización sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres: corresponsabilidad y sobre violencia de género.
- Buzón de sugerencias de igualdad PME.
- Apartado en Intranet:
  - «Igualdad de género».
  - Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la AGE.

- Inclusión de lenguaje no sexista en la documentación interna/externa.
- Escuela virtual de formación en Igualdad de trato, oportunidades entre Mujeres-Hombres.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

No se han definido objetivos ni indicadores específicos en materia de igualdad.

## **Programa Presupuestario: 922N Coordinación y relaciones financieras con los entes territoriales**

### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

El programa tiene entre sus funciones la gestión de los recursos estatales del Sistema de Financiación vigente en el ámbito de las Comunidades Autónomas, así como los recursos que financian a las Entidades Locales.

Estos recursos financiarán a las distintas administraciones para la gestión de las competencias que tienen transferidas y que incidirán en las políticas de igualdad de oportunidades.

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

A través del programa se gestionan recursos incluidos en el capítulo 8 del gasto (activos financieros), cuyos objetivos no prevén líneas de actuación directas en políticas de igualdad de oportunidades, pero pueden incidir indirectamente sobre las políticas desarrolladas por los entes territoriales en el ámbito de sus competencias, con el consiguiente impacto en la igualdad de oportunidades.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

Al no existir ninguna actuación directa a realizar desde la perspectiva de igualdad de género, dado que se trata, como se ha dicho, de una financiación no finalista, no se han establecido objetivos e indicadores de seguimiento relacionados con esta materia.

## **Programa Presupuestario: 923A Gestión del Patrimonio del Estado**

### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

Este programa comprende la administración, explotación, defensa, investigación e inventario de los bienes del patrimonio del Estado, así como el incremento de su valor y rentabilidad. Incluye también la administración de la cartera accionarial del Estado, la construcción, conservación, reforma y reparación de los edificios administrativos, la coordinación y formulación de propuestas normativas relativas a la contratación pública, la tramitación de expedientes de clasificación de contratistas y la llevanza del Registro de Contratos del Sector Público, la coordinación de la contratación pública, el cumplimiento de las obligaciones en materia de gobernanza, así como los servicios generales y de apoyo técnico y administrativo necesarios para su desarrollo.

Estas actividades no tienen incidencia directa sobre el fomento de la igualdad de género. No obstante, la adquisición, explotación y enajenación de dichos bienes tiene como principios generales la publicidad, transparencia, concurrencia y objetividad, con el fin de optimizar la utilización y el rendimiento de estos.

En el tema de la contratación pública, la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (en adelante, LCSP) posibilita que, dentro de los pliegos de condiciones, sean introducidas cláusulas sociales y, más en concreto, vinculadas con la lucha contra la discriminación por razón de sexo. El artículo 145.2 de la LCSP establece una serie de criterios cualitativos para evaluar la mejor relación calidad-precio a la hora de adjudicar un contrato. Estos criterios podrán incluir aspectos medioambientales y sociales que tengan como fin, entre otros, la integración social de personas con discapacidad, desfavorecidas o vulnerables, los planes de igualdad de género que se apliquen en la ejecución del contrato y, en general, la igualdad entre hombres y mujeres. En consecuencia, con el mandato de la citada Ley, en los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares para la contratación de colaboración con empresas privadas de auditoría, se incluye como condición de especial ejecución (cláusula XIV de los PCAP), «la igualdad de trato y oportunidades para evitar la discriminación laboral».

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

A partir de este año el Ministerio de Hacienda participa como asociado en el Foro de Contratación Socialmente Responsable.

Su finalidad es procurar la inclusión de cláusulas sociales en la contratación pública y privada con el objetivo de favorecer la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad y demás colectivos de personas en riesgo de exclusión, la accesibilidad universal, el diseño para todos, el desarrollo sostenible y demás valores que integran una contratación responsable, de conformidad con el artículo 6 de sus Estatutos.

Esta participación viene reflejada en el presupuesto para 2021 de este programa como una cuota a dicho foro.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

No se han definido objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad de género para este programa.

## **Programa Presupuestario: 923M Dirección y Servicios Generales de Hacienda**

### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

La finalidad de este programa es propiciar y potenciar, mediante la aplicación de técnicas adecuadas de dirección, organización, coordinación y control, niveles óptimos en la eficacia y eficiencia de las actividades propias de la gestión de las actuaciones finalistas del Departamento, además de la prestación de los servicios generales a las unidades que ejecutan dichas actuaciones.

El programa incluye todas las actividades que sirven de apoyo o cobertura a la alta dirección, o bien funciones de carácter general que no están incluidas en otras áreas de esta sección, entre las que se encuentran las actividades relativas a la gestión de recursos humanos.

Asimismo, se efectúa anualmente una transferencia a la Corporación RTVE para compensar parcialmente el coste del servicio público de radio y televisión y RTVE está trabajando para establecer y desarrollar políticas que integren la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de la organización.

El programa de igualdad de RTVE afecta a toda la plantilla, siendo su ámbito de actuación de aplicación territorial el estatal, aplicándose a todos los centros de trabajo actuales y delegaciones informativas en el estado español.

También se efectúa una transferencia al Consorcio de la Zona Especial Canaria que incide en el impulso de la actividad económica y la creación de empleo, pero no afecta directamente a la igualdad de oportunidades.

Asimismo, el programa también incide en temas referentes a la Alta Dirección, en la que se integran las decisiones de carácter estratégico y la coordinación y control de las actividades que compete desarrollar al Departamento, por lo que no gestiona directamente actividades relacionadas con la igualdad de oportunidades.

Finalmente, participa también en este programa la Dirección General de Racionalización y Centralización de la Contratación, como Central de Contratación del Estado, cuya actividad se dirige sólo de forma indirecta sobre personas y con baja relevancia en materia de igualdad.

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

En el ámbito del Departamento de Servicios y Coordinación Territorial, las principales líneas de actuación de este programa relacionadas con la igualdad de oportunidades son:

#### — Medidas de igualdad en el acceso al empleo público:

- En todos los procesos selectivos gestionados se garantiza la paridad en los tribunales y órganos de selección, en los términos establecidos en el art. 53 de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH).
- Por otra parte, en las convocatorias de los procesos selectivos de acceso a los Cuerpos adscritos al Departamento se incluye expresamente la consideración del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres por lo que se refiere al acceso al empleo, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución Española, la Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. La misma previsión se incluye en las convocatorias de concurso para la provisión de puestos de trabajo.
- Los procesos selectivos gestionados por el Departamento incluyen un tema relativo a Políticas de Igualdad de Género, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, Políticas contra la Violencia de Género y la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

#### — Medidas de formación en materia de igualdad:

El Plan de Formación incluye formación específica en igualdad de género y políticas de igualdad, previéndose la realización de, al menos, una acción formativa en 2021.

#### — Medidas de conciliación:

El Ministerio de Hacienda trata de fomentar que todos los empleados públicos puedan asumir equilibradamente sus responsabilidades familiares y laborales, favoreciendo la implantación de todas las medidas de conciliación incluidas en la normativa aplicable, entre las que pueden destacarse el disfrute de los permisos existentes:

1. Permiso de paternidad.
2. Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia.
3. Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad.
4. Dos horas diarias de permiso en caso de nacimiento de hijo prematuro.
5. Ampliación en 2 semanas del permiso de maternidad para hijos con discapacidad.
6. Ausencia permitida por tratamiento de fecundación asistida.

7. Permisos en supuestos de adopciones internacionales.
8. Formación durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias familiares.
9. Reducción de la jornada para cuidar de un hijo menor de 12 años.
10. Reducción de jornada por razón de guarda legal.
11. Flexibilidad de dos horas para personas con hijos con discapacidad para que coincidan los horarios con los de los centros educativos en los que el hijo reciba atención.
12. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo hijos menores de 12 años.
13. Flexibilidad de horario para familias monoparentales.
14. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores.
15. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas con discapacidad.
16. Reducción 50% jornada por enfermedad familiar grave.
17. Reducción de la jornada para cuidar de personas mayores que necesitan especial atención o con discapacidad que no desempeñen actividades retribuidas.
18. Excedencia por motivo de violencia de género.
19. Reducción de jornada por motivo de violencia de género.
20. Traslados por violencia de género.
21. Traslados por razones de salud.
22. Teletrabajo.

- En el Plan de Acción Social se incluyen medidas tendentes a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral (ayudas a personas dependientes, menores o mayores), y gestión de las escuelas infantiles adscritas al Departamento.
- Provisión de puestos de trabajo: En los concursos para la provisión de puestos de trabajo se computa, a los efectos de valoración del trabajo desarrollado y de los correspondientes méritos, el tiempo que las personas candidatas hayan permanecido en las situaciones a que se refiere el artículo 56 LOIEMH.

Asimismo, se incluye:

- La posibilidad de que cuando dos funcionarios estén interesados en obtener puestos de trabajo en este concurso en un mismo municipio, pueden condicionar en la solicitud sus peticiones, por razones de convivencia familiar, al hecho de que ambos los obtengan.
  - La valoración de hasta un máximo de tres puntos de las siguientes situaciones: destino previo del cónyuge funcionario, el cuidado de hijos o cuidado de un familiar.
- Medidas de diálogo social:  
Se ha constituido la Comisión Técnica de Igualdad, foro en el que se analizan, debaten y negocian las diferentes cuestiones que afectan a la aplicación del principio de igualdad en el ámbito del Departamento, previéndose, al menos, una reunión de la Comisión Técnica en 2021.  
A la Unidad de Igualdad le competen las siguientes Medidas de coordinación, sistematización y difusión de igualdad:
  - Actuaciones de coordinación través de la Unidad de Igualdad, tanto internas como interministeriales.
  - Elaboración del Informe sobre la aplicación de políticas de igualdad en el ministerio, y su correspondiente publicación en la web del departamento, así como en el ámbito de la Comisión Técnica de Igualdad.

La Secretaría General Técnica se encarga del mantenimiento de canales de información en el portal [www.hacienda.gob.es](http://www.hacienda.gob.es) y en la Intranet del Departamento sobre las actuaciones y avances en materia de igualdad acometidas en el Ministerio.

Asimismo, se encarga de la formación de los editores de páginas web en el uso de lenguaje no sexista y del establecimiento de instrucciones para los sitios web del ministerio sobre un uso del lenguaje libre de connotaciones sexista que deberán tenerse en cuenta por los editores web en las nuevas publicaciones, e ir revisando lo ya publicado de forma gradual para ir adecuándolo a las mismas.



Las principales líneas de actuación de la Corporación RTVE son las siguientes:

- Sensibilización y comunicación en igualdad de oportunidades.
- Formación en igualdad de oportunidades.
- Promoción profesional de mujeres y hombres.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

No se han definido objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad para este programa.

## **Programa Presupuestario: 923N Formación del personal de Economía y Hacienda**

### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

El programa tiene como finalidad la selección y formación de funcionarios de cuerpos específicos de los Ministerios de Hacienda y de Asuntos Económicos y de Transformación Digital, así como la formación permanente y para el perfeccionamiento en materias específicas de la Hacienda Pública en los que está incluida la igualdad como principio de informador.

El Instituto de Estudios Fiscales desarrolla relaciones de colaboración y cooperación con otros centros, escuelas, instituciones, Universidades, Organismos y otras Administraciones financieras, tanto nacionales como internacionales, con el fin de difundir las técnicas de la Hacienda Pública Estatal. La perspectiva de género se incorpora de forma transversal en estas actuaciones.

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

- Incorporación de los temas de igualdad de género a los cursos para funcionarios de nuevo ingreso.
- Conseguir una mayor participación de la mujer en las Administraciones Públicas, a través de las acciones formativas del Instituto de Estudios Fiscales.
- Promoción de la formación y sensibilización en materia de igualdad de género
- En todas las pruebas selectivas del año 2021, se incorporará al temario un tema sobre la Igualdad de Género.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

No se han definido objetivos e indicadores en materia de igualdad para el programa.

## **Programa Presupuestario: 931N Política Presupuestaria**

### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

La igualdad de género es un objetivo fundamental de las sociedades democráticas que se introduce de manera integrada en los programas presupuestarios y, por ende, en las políticas públicas de gasto.

Los Presupuestos Generales del Estado para 2021 incluyen como eje transversal el enfoque de género. Se incluye el «Informe de Impacto de Género» al igual que viene haciéndolo-



se desde 2008, pero en esta ocasión representa un punto de inflexión de dicho proceso al incorporar, por primera vez, una nueva metodología basada en un análisis de la Realidad, Representación y Recursos Resultados. Todo ello en aras de alcanzar la plena presupuestación con enfoque de género.

Durante los últimos años se ha venido acompañando el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado del «Informe de Impacto de Género», que recogía las aportaciones de los Departamentos Ministeriales que analizaban el impacto de género de sus programas de gasto. La Orden anual por la que se dictan las normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado recogía el procedimiento y la competencia para elaborar dicho informe.

Tras varios años con dicha disposición y estructura, se ha detectado la necesidad de llevar a cabo una evolución en el mismo, impulsados por una sociedad que demanda que los beneficios del crecimiento económico redunden en mayor igualdad y por movimientos internacionales que se han plasmado en la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, entre los que encontramos como ODS 5 La igualdad de género.

En este contexto, se ha iniciado una nueva senda en la que se pretende considerar al enfoque de género como referencia transversal del Presupuesto. Por ello, junto a la información prolija y de carácter eminentemente técnico que acompaña y explica la Ley y los estados numéricos, se pretende incorporar al Presupuesto la plena igualdad, configurándola como un elemento imprescindible para la cohesión social y el avance y consolidación de los derechos y libertades de los ciudadanos y ciudadanas, y un pilar básico para el crecimiento económico y el empleo.

Para ello, se pretende introducir de manera integrada la perspectiva de género en los programas presupuestarios utilizando al Presupuesto como un instrumento para el análisis de la realidad en materia de igualdad, que proporcione información relevante para la toma de decisiones y que a la vez sirva como un elemento protagonista del cambio cultural que se está impulsando en nuestra sociedad, contribuyendo a incorporar de manera natural la igualdad de género en procedimientos y rutinas de trabajo, comenzando en el ámbito interno de la Administración pero que también tienen su visibilidad y traslación hacia el resto de agentes económicos y sociales.

Es evidente que esta tarea es fruto de un largo proceso, cuya implantación gradual y sistemática en los Presupuestos Generales del Estado tiene como último propósito alcanzar la plena presupuestación con enfoque de género. Los Presupuestos Generales del Estado para 2021 representan el punto de inflexión de dicho proceso al incluir, por primera vez, un análisis de la Realidad, Representación y Recursos-Resultados.

El Gabinete de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos es el coordinador de este Informe, además de ser el principal impulsor del mismo.

La Dirección General de Fondos Europeos tiene una participación indirecta en cuanto órgano encargado de la programación, gestión, seguimiento, evaluación, control y pago de los Fondos Europeos de su competencia, por lo que para el período 2014-2020 su contribución en materia de impacto de género está determinada en función de la programación de los Fondos Europeos de los que esta Dirección es autoridad de gestión (FEDER) y del resto de los fondos en los que participa.

La Dirección General de Fondos Europeos, como organismo de ámbito nacional encargado de la elaboración del Acuerdo de Asociación, ha contado con la participación del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades —Ministerio de Igualdad, en calidad de organismo nacional responsable de promover la igualdad de mujeres y hombres—. En el proceso de elaboración del Acuerdo de Asociación de los Programas Operativos (en adelante, PO) de este período se han seguido todos los documentos y guías relacionados con la incorporación del enfoque de género en los Fondos EIE producidos por la Comisión. Así, los PO han estado sujetos a dictamen de igualdad emitido por el Instituto de la Mujer o por el órgano competente de la Comunidad Autónoma que corresponda.

El principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio horizontal que está presente en todas las fases de implementación de los Fondos (programación, gestión y evaluación). Así, en la elaboración de todos los Programas Operativos:

- Ha sido asegurada y fomentada la participación y cooperación del organismo regional de igualdad en el proceso de preparación de los PO.
- Los análisis estadísticos han sido llevados a cabo tomando en consideración la perspectiva de género y a través de datos desagregados por sexo, permitiendo la identificación de las brechas de género existentes y la adaptación de la estrategia a esta realidad.
- Se ha dado cumplimiento a las Directivas europeas y sus Leyes de transposición al ordenamiento jurídico español.
- Se ha garantizado el uso de lenguaje e imágenes no sexistas.
- Se incorporarán criterios de igualdad entre hombres y mujeres en la selección de operaciones. Para ello, los beneficiarios deberán describir las posibles brechas de género existentes en su ámbito de actuación y mecanismos específicos para dar respuesta a las mismas.

Por otro lado, dentro de las estructuras de coordinación se encuentra la Red de Políticas de Igualdad entre Mujeres y Hombres, cofinanciada por los fondos. Esta Red, que es un foro de debate y análisis para mejorar la integración real y efectiva de la perspectiva de género en las intervenciones cofinanciadas por los Fondos Comunitarios, está integrada por representantes en material de igualdad de las comunidades autónomas, de la Administración General del Estado y la Dirección General de Fondos Europeos.

Asimismo, el Eje urbano contribuye a reducir la brecha de género, puesto que las convocatorias han sido evaluadas por el Instituto de la Mujer, y han incluido actuaciones de acompañamiento dirigidas a mujeres, especialmente dentro del Objetivo temático 8 con actuaciones referidas a servicios de empleo y, en menor medida, el Eje 2 con actuaciones de e-learning que ayudan a reducir la brecha digital.

Dentro de este programa la Dirección General de Costes de Personal desarrolla los instrumentos necesarios de información y coordinación que permiten la toma de decisiones en el establecimiento de la política retributiva del sector público, analizando las políticas alternativas en el marco de la política económica general, luego no se considera que tenga incidencia en la igualdad de género, ya que no se manejan criterios de género.

Desde la perspectiva de la participación de la Intervención General de la Administración del Estado en este programa, que se refiere a la instrumentación de la política presupuestaria a través de los sistemas presupuestarios desarrollados por la Oficina de informática Presupuestaria, tampoco se considera que haya una incidencia directa en la igualdad de género.

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

Los Presupuestos Generales del Estado para 2021 incluyen, por primera vez, el alineamiento de los Presupuestos Generales del Estado con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, cuyo ODS 5 queda referido a género.

El Informe de Impacto de Género, que se elabora en el seno del grupo de trabajo constituido a tal fin según lo dispuesto en la Orden de elaboración de los presupuestos para 2021, realizará en un primer apartado un diagnóstico de la realidad de género en la sociedad española. El segundo apartado, relativo a la Representación, analizará la situación y representación de mujeres y hombres en la Administración General del Estado. Por último, el apartado de Recursos-Resultados estará constituido por los informes que los departamentos ministeriales remitan a la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos analizando el impacto de género de sus programas de gasto, en los términos que se establezcan al efecto por la citada Secretaría de Estado.

El mencionado grupo de trabajo está integrado por representantes del Ministerio de Igualdad, de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, de la Dirección General de Presupuestos y de la Dirección General de Costes de Personal para conformar la redacción final del Informe del Impacto de Género, que acompañará al anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado.

De acuerdo a lo establecido en el apartado 6 del artículo 7 de la Orden HAC/641/2020, de 14 de julio, por la que se dictan las normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado para 2021, la Dirección General de Presupuestos participa en el grupo de trabajo para la elaboración del informe de impacto de género, fundamentalmente en el apartado «Recursos-Resultados», que estará constituido por los informes que los departamentos ministeriales remitan a la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos analizando el impacto de género de sus programas de gasto, en los términos que se establezcan al efecto por la citada Secretaría de Estado.

Por lo que respecta a la Dirección General de Fondos Europeos, los Objetivos Específicos de la programación FEDER 2014-2020 que contribuyen a la igualdad de oportunidades son los siguientes:

- OE.2.3.1. Promover los servicios públicos digitales, la alfabetización digital, e-aprendizaje, e-inclusión y e-salud.
- OE.8.11.1. Inversión en infraestructuras destinadas a servicios públicos de empleo.
- OE.9.8.2. Regeneración física, económica y social del entorno urbano en áreas urbanas desfavorecidas a través de Estrategias urbanas integradas.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

No se han definido objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad para este programa.

## **Programa Presupuestario: 9310 Política Tributaria**

### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

Conforme al artículo 3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, el sistema tributario español se basa, entre otros principios, en los de generalidad e igualdad.

Consecuentemente con dichos principios, las normas tributarias no contienen, con carácter general, un sesgo específico en función del género, sin perjuicio de que determinadas medidas, por su especificidad, puedan incidir, en mayor o menor medida, en los contribuyentes de uno u otro sexo.

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

La elaboración de normas tributarias se acompaña de la correspondiente Memoria del Análisis de Impacto Normativo, donde se incluye un epígrafe dedicado al impacto por razón de género.

La resolución de consultas tributarias se realiza con independencia del sexo del consultante y, por tanto, sin contener un sesgo específico en función del género.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

No se han definido objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad para este programa.

## Programa Presupuestario: 931P Control Interno y Contabilidad Pública

### *Breve descripción del programa en términos de igualdad de género*

Este programa está dirigido al control interno de la Administración General del Estado y otros organismos Públicos, y es efectuado por la Intervención General de la Administración del Estado de acuerdo con lo establecido en la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, así como a la dirección y gestión de la Contabilidad Pública.

### *Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género*

Al tratarse de un programa de control y gestión ejercido sobre órganos de la Administración del Estado, y no sobre la población, no se da una incidencia directa sobre las políticas de igualdad de género. Sin embargo, en el momento de desarrollar las actividades propias del programa de gasto, éstas se ejecutan teniendo en cuenta el criterio de la igualdad de género.

La publicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, modificada por el 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, apuesta por un creciente acceso a puestos de responsabilidad de las mujeres.

En relación con lo anterior, hay que hacer constar que, se viene experimentando un continuo incremento en la incorporación de la mujer al mundo del trabajo, de forma que el reparto por sexos del personal que se incluye en el presente programa es el siguiente:

#### Personal funcionario

	Hombres	Mujeres	Total
Número	595	1.060	1.655
%	35,9	64,1	

#### Personal laboral

	Hombres	Mujeres	Total
Número	20	23	43
%	46,51	53,49	

#### Resumen por niveles de personal funcionario

Nivel	Hombres	%	Mujeres	%	Total
30	36	42,86	48	57,14	84
29	40	52,63	31	39,24	71
<b>Total 29 y 30</b>	<b>76</b>	<b>49,03</b>	<b>79</b>	<b>50,97</b>	<b>155</b>

Como refleja el cuadro anterior, en la actualidad, los puestos de trabajo de nivel 30 son ocupados ya por un 57,14% de mujeres.

Por otra parte, la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, posibilita que, dentro de los pliegos de condiciones, sean introducidas cláusulas sociales y, más en concreto, vinculadas con la lucha contra la discriminación por razón de género.

El artículo 145.2 de la Ley de Contratos del Sector Público (LCSP) dispone que «los criterios cualitativos que establezca el órgano de contratación para evaluar la mejor calidad-precio podrán incluir aspectos medioambientales y sociales, vinculados al objeto del contrato» y, en relación a las características sociales del contrato hace expresa referencia, entre otras, a «los planes de igualdad de género que se apliquen en la ejecución del contrato y, en general, la igualdad entre mujeres y hombres».

En consonancia con el mandato de la citada Ley, en los Pliegos de Cláusulas Administrativas Particulares para la contratación de colaboración con empresas privadas de auditoría, se incluye como condición de especial ejecución (cláusula XIV de los PCAP), «la igualdad de trato y oportunidades para evitar la discriminación laboral».

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

No se han definido objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad para este programa.

## **Programa Presupuestario: 931Q Control y Supervisión de política fiscal**

### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

La Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIReF) es un ente de Derecho Público dotado de personalidad jurídica propia y plena capacidad, que tiene por objeto garantizar el cumplimiento efectivo, por parte de las Administraciones Públicas, del principio de estabilidad presupuestaria. Ejerce sus funciones a través de la emisión de informes, estudios y opiniones en los términos establecidos por el artículo 5 de la Ley Orgánica 6/2013, de 14 de noviembre, de creación de la institución.

El Programa Presupuestario se dirige solo de forma indirecta a personas, ya que los destinatarios directos de los informes, opiniones y estudios elaborados son las Administraciones Públicas.

No obstante, dichos informes, opiniones y estudios pueden tener efecto en el diseño de políticas públicas y en la dotación presupuestaria de las mismas. Por tanto, el Programa Presupuestario únicamente puede tener incidencia de forma indirecta y tangencial en la igualdad de oportunidades, en la medida en que las conclusiones y recomendaciones de esta institución se traduzcan en medidas concretas adoptadas por las Administraciones.

En el caso de los estudios, su objeto puede afectar a actuaciones o políticas con impacto sobre las personas, de acuerdo con el encargo que realice la Administración Pública solicitante.

Además, el ente cuenta con un programa de formación de estudiantes en prácticas para fomentar la formación de profesionales en el ámbito del análisis económico-presupuestario dirigido a la estabilidad y sostenibilidad fiscal, en el que participan estudiantes de ambos sexos de forma equilibrada.

No se han previsto líneas de actuación relacionadas directamente con la igualdad de oportunidades. Tampoco se han definido objetivos ni indicadores específicos en materia de igualdad para el programa.

## **Programa Presupuestario: 932A Aplicación del sistema tributario estatal**

### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

La finalidad de este programa es el fomento del cumplimiento voluntario por los ciudadanos de sus obligaciones fiscales con el fin de garantizar la equidad y la generalidad en la contribución a las cargas públicas.

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

Para 2021, la Agencia Tributaria, a través del establecimiento de objetivos específicos de forma coordinada y conjunta por los diferentes niveles de la organización, mantiene sus grandes líneas estratégicas de actuación: la asistencia a los contribuyentes y las actuaciones preventivas dirigidas a la mejora del cumplimiento en período voluntario, la minimización de los costes indirectos asociados a dicho cumplimiento, y la lucha contra los incumplimientos tributarios y el fraude fiscal mediante actuaciones de control tributario y aduanero.

Se pueden destacar las siguientes actuaciones relacionadas con el impulso de la igualdad de género en el marco de este programa:

- Medidas de presencia equilibrada en los órganos de selección y en las comisiones de valoración (artículo 53 LOIEMH):

En cumplimiento de dicho precepto, hay que señalar que, en la composición de los órganos de selección y de las comisiones de valoración, se ha mantenido el principio de equilibrio entre mujeres y hombres.

- Realización del estudio de impacto de género en las pruebas de acceso al empleo público (artículo 55 de la LOIEMH):

En las respectivas convocatorias de los procesos selectivos de acceso al empleo se hace constar lo siguiente:

«La presente convocatoria tiene en cuenta el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, por lo que se refiere al acceso al empleo, de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución española, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y el II Plan para la igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos, aprobado por Acuerdo de Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, haciéndose constar que no existe (o que existe) infrarrepresentación de la mujer en el cuerpo y especialidad cuyos procesos selectivos se convocan por la presente Resolución (...)».

- Medidas de sensibilización en materia de igualdad:

En los últimos años, también se vienen realizando diversas actuaciones de concienciación del personal en materia de igualdad, entre las que destaca la difusión de información. Así, en el Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (25 de noviembre) y en el Día Internacional de la Mujer (8 de marzo) se publican, en la Oficina Virtual del Empleado, textos e imágenes que recuerdan ambas jornadas y campañas y resaltan su importancia.

- Medidas de formación en materia de igualdad:

Incorporación de manera generalizada de la formación en materia de igualdad.

Desde el año 2007, se viene desarrollando diversas acciones formativas en materia de igualdad, habiéndose incrementado paulatinamente el número de empleados públicos a los que se imparte tal formación, con el objetivo de abarcar a la totalidad del personal de la misma.

Entre los años 2018 y 2019, se han desarrollado 4 grandes acciones formativas en formato e-learning en las que han participado un total de 11.812 empleados (5.557 hombres y 6.255 mujeres).

En el año 2020 se ha efectuado el cambio programado en el formato de las acciones formativas en igualdad, situándolas en el ámbito de la formación automotriculada, para mantener un interés activo y de carácter voluntario.

Por otra parte, se ha planteado otro cambio en las actividades formativas dirigidas al personal, con una oferta formativa diferenciada en dos niveles:

- Una actividad general denominada «Conceptos básicos de igualdad (en línea)» con diez horas de duración, dirigida a todos los empleados con un doble objetivo: por un lado, facilitar una aproximación a conceptos básicos relativos a Igualdad de género; por otro, sensibilizar sobre la importancia del principio de Igualdad.
  - Otra actividad específica de aspectos avanzados, dirigida a todo el personal directivo o predirectivo, tanto de servicios centrales como de direcciones especiales, denominada «La Igualdad como principio estratégico de gestión», que se impartirá a través de varias videoconferencias en formato webinar, impartidas por expertos y expertas de reconocido prestigio.
- Medidas de conciliación:
- Tratar de fomentar que todos los empleados públicos puedan conciliar sus responsabilidades familiares y laborales, favoreciendo la implantación de todas las medidas de conciliación incluidas en la normativa vigente en la materia.
- A través de la formación y sensibilización del personal que presta servicios, se pretende que la utilización de los instrumentos de conciliación favorezca la plena integración de las mujeres en todos los niveles de la organización.
- Realización de estudios estadísticos sobre la utilización de las siguientes medidas, analizando datos, al objeto de evaluar actuaciones a realizar. Sin ánimo de ser exhaustivos, se pueden mencionar a título de ejemplo las siguientes:
- Permiso del progenitor diferente a la madre biológica. Duración de dieciséis semanas.
  - Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia.
  - Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural.
- Medidas incluidas en los Planes Generales de Ayudas de Acción Social:
- En los planes que se publican anualmente, se vienen contemplando algunas medidas que inciden en materia de igualdad.
- Tales medidas son las siguientes:
- Ayuda para el cuidado de hijos menores de tres años.
  - Ayudas por violencia por razón de género: en estos casos, se contemplan ayudas por gastos de procedimientos judiciales, ayudas por la realización de tratamientos psicoterapéuticos de la empleada pública y de sus hijos, y ayudas por alquiler de vivienda.
  - Ayudas para personas con discapacidad o con dependencia.
- Provisión de puestos de trabajo:
- En los procedimientos para la provisión de puestos de trabajo se computa en la valoración de méritos, el destino previo del cónyuge funcionario, el cuidado de hijos o el cuidado de un familiar.
- También se incluye la posibilidad de que cuando dos funcionarios estén interesados en obtener puestos de trabajo en un mismo municipio, puedan condicionar sus peticiones, por razones de convivencia familiar, al hecho de que ambos lo obtengan.
- Medidas de diálogo social:
- Se ha constituido una Comisión de Igualdad, que se reúne con regularidad, con el objeto de analizar datos y debatir propuestas que afecten a la aplicación del principio de igualdad en su ámbito.
- Asimismo, se pueden destacar las siguientes actuaciones relacionadas con el impulso de la igualdad de género en el marco del programa:
- Medidas de análisis de datos con perspectiva de género en la prestación de servicios de información y asistencia:

Se propone diagnosticar el porcentaje de utilización de hombres y mujeres de los servicios de información y asistencia al contribuyente.

Particularmente, se pretende conocer el grado de utilización de la Sede electrónica de con el objetivo de analizar el porcentaje de hombres y mujeres que cumplen trámites tributarios a través de medios electrónicos.

Igualmente se va a elaborar un informe sobre el análisis de las fuentes de información disponibles para conocer los contribuyentes que reciben asistencia presencial para la confección de la declaración de IRPF, a fin de determinar el porcentaje de hombres y mujeres que reciben dicha asistencia.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

Se recoge un listado de los principales objetivos de este Programa Presupuestario referidos al Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, sin incluir indicadores, que se mantienen vigentes mientras no se apruebe el nuevo Plan Estratégico:

<b>Objetivo</b>	<b>Literal de la medida</b>
Promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo del sector público.	Desarrollo de acciones dirigidas al personal de la AGE, en materia de sensibilización, información y formación sobre igualdad de oportunidades, especialmente en lo que se refiere a la plena integración de las mujeres en los distintos niveles de la organización y a la aplicación de medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad.
Velar por la aplicación del principio de presencia equilibrada entre mujeres y hombres en el ámbito público, conforme a lo establecido por la LOIEMH.	Diseño de una herramienta que permita sistematizar la recogida de datos periódicos sobre la presencia de mujeres y hombres en los altos cargos.
Promover la formación y la sensibilización.	Incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua de la AGE.

## **Programa Presupuestario: 932M Gestión del Catastro Inmobiliario**

### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

El objetivo básico del programa es la formación y el mantenimiento del Catastro Inmobiliario, lo que se traduce esencialmente en la incorporación al mismo de los bienes inmuebles y, en su caso, las alteraciones de sus características, de acuerdo con lo preceptuado en el Real Decreto Legislativo 1/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Catastro Inmobiliario (TRLCI), y en otras normas que complementan la regulación en esta materia.

Cabe indicar que la Base de Datos de Catastro contiene apellidos, nombre, domicilio y documento de identidad de los titulares catastrales, representantes, etc., pero no datos de género. No obstante, cabe destacar la modificación normativa llevada a cabo por el TRLCI (artículo 9) en cuanto a la titularidad catastral se refiere, y desde el año 2004 se incorporan todos y cada uno de los titulares catastrales que ostentan cualquiera de los derechos, superándose la anterior prelación del sujeto pasivo del IBI a favor del hombre, lo que impacta en la igualdad entre el hombre y la mujer.

De este modo, en el Catastro Inmobiliario constan 77,9 millones de bienes inmuebles inscritos, y un total de 26.600.000 personas físicas dadas de alta como titulares catastrales en



nuestra base de datos (con independencia del derecho que les otorgue la titularidad), de los cuales 13.500.000 son mujeres (50,75%) y 13.100.000 son hombres (49,25%).

***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

Se plantea el realizar un diagnóstico de las herramientas disponibles y/o necesarias para poder estudiar el acceso a la información catastral desde una triple vertiente (presencial, telefónica, Web) para diagnosticar el porcentaje de participación entre hombres y mujeres en con objetivo doble: por un lado estadístico; y por otro, identificar, en su caso, posibles brechas en la utilización de los servicios de información y asistencia tributaria, y de adoptar, en su caso, medidas tendentes a reducirlas.

***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

No se han definido objetivos ni indicadores específicos en materia de igualdad para este programa.

**Programa Presupuestario: 932N Resolución de reclamaciones económico-administrativas**

***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

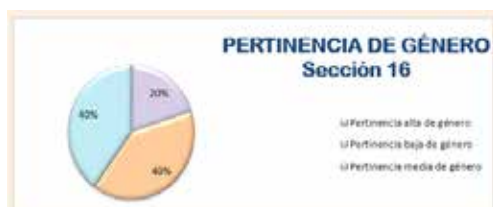
Hasta la fecha en los Tribunales Económicos Administrativos se aplica la igualdad de oportunidades de hecho y derecho, no se valora el género del reclamante y por ello los resultados de este Programa tienen un efecto nulo desde el punto de vista del impacto de género.

Dado que no existen líneas de actuación previstas relacionadas con la igualdad de oportunidades, por cuanto se considera que ya existe igualdad de oportunidades en todos los aspectos posibles en lo que se refiere a este programa y no se han definido objetivos ni indicadores específicos en materia de igualdad no se incluye un análisis detallado de este programa en términos de igualdad.

## SECCIÓN 16. MINISTERIO DE INTERIOR

Programa	Denominación	Pertinencia de género
131M	Dirección y Servicios Generales de Seguridad y Protección Civil	Pertinencia media de género
131N	Formación de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado	Pertinencia alta de género
131O	Fuerzas y Cuerpos en reserva	Pertinencia baja de género
131P	Derecho de asilo y apátridas	Pertinencia media de género
132A	Seguridad ciudadana	Pertinencia media de género
132B	Seguridad vial	Pertinencia media de género
132C	Actuaciones policiales en materia de droga	Pertinencia baja de género
133A	Centros e Instituciones Penitenciarias	Pertinencia alta de género
134M	Protección Civil	Pertinencia baja de género
924M	Elecciones y Partidos Políticos	Pertinencia baja de género

## A. Cuadro de análisis general



El Ministerio del Interior gestiona diez programas presupuestarios. De ellos, un 20% han sido catalogados con pertinencia alta de género.

Los porcentajes obtenidos del análisis de los programas vienen recogidos en el cuadro adjunto.

La categorización obtenida ha resultado de la respuesta a las siguientes preguntas planteadas:

1. ¿En qué medida el programa presupuestario tiene competencias para actuar y éstas son relevantes en relación con la igualdad de género?



Dos de los diez programas tienen un poder transformador alto en el ámbito de las igualdades de oportunidades.

2. Número de personas sobre el que despliegan sus efectos las actuaciones del programa presupuestario.



El 70% de los programas despliegan sus efectos sobre un número alto de personas. Dichos programas tienen, por tanto, gran capacidad en la lucha contra las desigualdades.

3. *¿Las personas a las que las actuaciones van dirigidas son mayoritariamente mujeres?*



No obstante, se considera que ninguno de los programas afecta de forma directa y significativa a las mujeres.

4. *¿El ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?*



El 30% de los programas son considerados palancas de cambio, por lo que tienen capacidad para producir un cambio sensible en la situación actual y generar entornos basados en la equidad.

5. *¿Los resultados previstos del programa tendrán efecto positivo o negativo sobre la igualdad?*



Se ha considerado que los diez programas tienen efectos positivos en la lucha por la igualdad de género, lo que impulsa la consecución de logros en este ámbito.

6. *¿El programa tiene un objetivo concreto en favor de la igualdad de género?*



El 30% de los programas tiene objetivos identificados en favor de la igualdad de género.

7. *¿Existen indicadores de este programa desagregados por sexo?*



La mitad de los programas tienen indicadores desagregados por sexo, lo que contribuye a la elaboración de estadísticas en ámbito de género.

## B. Análisis detallado de los programas en términos de igualdad

### Programa Presupuestario: 131M Dirección y Servicios Generales de Seguridad y Protección Civil

En este programa se contemplan las actividades y funciones que constituyen la base para la dirección, impulso y gestión de la política de personal y de los servicios comunes del Departamento. Se concibe así como un programa no finalista, en el que se encuentran las actuaciones dirigidas a la fijación de las directrices generales de la política del Departamento y a la programación, coordinación y control de las actividades de apoyo y servicios comunes que hagan posible el cumplimiento de los objetivos de los programas finalistas.

La categorización de la pertinencia de género de este programa viene definida por su capacidad de impacto sobre las personas y porque el ámbito en el que participa, se puede considerar palanca de cambio en la igualdad de género, sin embargo al tratarse de un programa horizontal no está vinculado al desarrollo de ninguna línea de actuación en el ámbito de la igualdad, ni se han definido objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad por lo que no se incluye un análisis detallado del mismo en dicho ámbito.

### **Programa Presupuestario: 131N Formación de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado**

#### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

La especificidad de las enseñanzas que tienen que recibir las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado en el ejercicio de sus funciones, requiere la ejecución de este programa, prestando especial atención en los aspectos formativos en lo referente a las materias sobre Violencia de Género, así como promover la incorporación de la mujer a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

#### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

- Favorecer la incorporación de la mujer en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.
- Proporcionar una mayor cualificación y formación de los funcionarios policiales en materia de violencia de género a través de cursos de especialización.
- Detectar posibles áreas potenciales de todo tipo de discriminación.

#### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

### **SECCIÓN 16.**

Programa 131N

<b>Objetivo</b>	<b>Indicador</b>
Dirección General de la Guardia Civil (DGGC)- Promover la participación de mujeres en cursos de dirección y/o liderazgo	Número de mujeres que participan Porcentaje de estas mujeres que deciden progresar en su carrera profesional tras el curso.
Dirección General de Policía (DGP)- Incrementar la concienciación en materia de igualdad y no discriminación.	Número de cursos, jornadas, o formación en materia de igualdad y/o derechos humanos. Número de actos o campañas de sensibilización en materia de igualdad y/o derechos humanos. Número de efectivos policiales que han recibido formación, desglosado por sexo.

### **Programa Presupuestario: 131O Fuerzas y Cuerpos en Reserva**

Este programa ampara al personal que se encuentra en situación de segunda Actividad y Reserva. Su objetivo es el abono de las retribuciones del personal de la Policía Nacional en situación de segunda actividad y del personal de la Guardia Civil en situación de reserva.

Por tanto, al tratarse de un programa instrumental no está vinculado al desarrollo de ninguna línea de actuación en el ámbito de la igualdad, ni se han definido objetivos e indica-

dores específicos en materia de igualdad por lo que no se incluye un análisis detallado del mismo en el referido ámbito.

### **Programa Presupuestario: 131P Derecho de asilo y apátridas**

#### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

La Dirección General de Política Interior, es la unidad encargada de la aplicación de los procedimientos de determinación de protección internacional, en concreto de la determinación del derecho de asilo y de la protección subsidiaria, así como el régimen jurídico de los desplazados y apátridas.

Además de las tareas propias en la tramitación de expedientes administrativos sobre protección internacional, se ejercen las funciones de participación y coordinación en todos los aspectos relacionados con el sistema de protección internacional, el derecho de asilo y otras formas de protección, así como la intervención en la aplicación de los instrumentos internacionales firmados y, especialmente, de lo acordado en el seno de la Unión Europea.

La Ley 12/2009, de 30 de octubre, reguladora del derecho de asilo y de la protección subsidiaria, establece los términos en que las personas nacionales de países no comunitarios y las apátridas podrán gozar en España de la protección internacional constituida por el derecho de asilo y la protección subsidiaria, así como el contenido de dicha protección internacional.

El marco jurídico de nuestro sistema de protección internacional, establecido por la Ley 12/2009, incorpora la perspectiva de género, con objeto de atender las circunstancias específicas de aquellas mujeres en situación de especial vulnerabilidad. El propio artículo 3 de la ley incorpora el género entre los motivos de persecución que conllevan el reconocimiento de la condición de refugiado.

Ciertamente, dentro de las víctimas de persecución, las mujeres se encuentran con frecuencia en una situación de especial vulnerabilidad. En este contexto, resulta esencial responder a sus necesidades específicas, ofreciéndoles el apoyo adecuado que precisen, tanto en materia de condiciones de acogida como en la tramitación del procedimiento.

#### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

En el marco jurídico mencionado, se prevé realizar las siguientes actuaciones:

- Profundizar en la formación de los intervinientes en el procedimiento de protección internacional a fin de que tengan en cuenta las cuestiones de género en sus actuaciones y condiciones de la entrevista y poder responder a las necesidades específicas de las mujeres víctimas de persecución por motivo de género.
- Avanzar en la obtención de datos estadísticos relativos a motivos de género, así como de otros datos estadísticos incluyendo la variable del sexo.

#### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

Existen estadísticas desagregadas por sexo en los datos de solicitudes y resoluciones de protección internacional, apátrida y en aplicación del Reglamento de Dublín.

### **SECCIÓN 16.**

Programa 131P

Indicador
Existen estadísticas desagregadas por sexo en los datos de solicitudes y resoluciones de protección internacional, apátrida y en aplicación del Reglamento de Dublín.

## Programa Presupuestario: 132A Seguridad Ciudadana

### *Breve descripción del programa en términos de igualdad de género*

Este programa se fundamenta en la realización de las funciones encaminadas a proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades y garantizar la seguridad ciudadana, en cumplimiento de la misión que el artículo 104 de la Constitución Española encomienda a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

Desde la perspectiva de género, dicha protección se lleva a cabo reforzando la prevención, detección y asistencia de los casos de Violencia de Género.

En cuanto a igualdad de género, se busca la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de representación y dirección.

### *Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género*

- Detectar posibles áreas potenciales de todo tipo de discriminación.
- Potenciar la prevención de la violencia contra la mujer, la asistencia y la protección de las víctimas de todo tipo de violencia, centrándose en la búsqueda de una respuesta eficaz, mediante la coordinación de agentes y la personalización de la atención.
- Establecimiento de medidas orientadas a lograr la máxima individualización y personalización de la respuesta, evitar la revictimización y maximizar la eficacia de los recursos existentes mediante un trabajo de coordinación, así como la formación permanente de los funcionarios policiales. Es decir, reforzar la prevención dirigida a una identificación precoz del problema y procurando una intervención rápida y eficaz.
- Avanzar en la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal y laboral.
- Mejora de las condiciones de representación y empoderamiento de la mujer en la Institución.

### *Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad*

El programa busca favorecer la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y especial atención a los delitos en el ámbito de la violencia de género. En concreto, se han definido los siguientes objetivos e indicadores específicos:

#### SECCIÓN 16.

Programa 132A

Objetivo	Indicador
Dirección General de la Guardia Civil (DGGC)- Estudiar si pudiera aparecer alguna diferencia indirecta en las retribuciones de hombres y mujeres para corregirlas de forma inmediata	Cuantificar la incidencia de la adopción de medidas de conciliación en las retribuciones. Cuantificar las diferencias retributivas entre distintos puestos en los que la presencia de mujeres es menor.
DGGC- Trabajar en la total erradicación del acoso sexual y por razón de sexo	Número de campañas realizadas para concienciar en la necesidad de prevenir estas actuaciones. Personal de la Guardia Civil formado en prevención de acoso. Número de guardias civiles formados para llevar a cabo una «asesoría confidencial» en esta materia. Reuniones del grupo de trabajo para actualizar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.

Objetivo	Indicador
DGGC- Normalizar el uso del lenguaje inclusivo	Número de conferencias / jornadas / eventos o similares en los que se trata el lenguaje inclusivo. Número de dípticos de lenguaje inclusivo difundido. Normas en las que se ha realizado una revisión para adaptarlas a lenguaje inclusivo.
DGGC- Dar mayor visibilidad a la mujer guardia civil.	Participación de mujeres en Jornadas/conferencia/actos eventos con visibilidad en la ciudadanía. Apariciones de mujeres guardias civiles en medios de comunicación. Actos en los que participen mujeres guardias civiles orientadas a la población joven, para que cambien estereotipos que pudieran tener previamente.

### Programa Presupuestario: 132B Seguridad Vial

#### *Breve descripción del programa en términos de igualdad de género*

El programa es la plasmación presupuestaria de la política pública de seguridad vial que, con el objetivo central de reducir las víctimas de accidentes de tráfico y los accidentes mismos, se desarrolla por el Gobierno y en la que ejerce un papel central el organismo autónomo Jefatura Central de Tráfico (Dirección General de Tráfico).

Los tres objetivos primordiales y permanentes del programa, marcados por el ámbito de competencias en el que se desarrolla, son los siguientes:

- Disminuir el número de víctimas y de accidentes de tráfico.
- Garantizar la movilidad a través de una adecuada gestión del tráfico.
- Proveer la gestión de todos los trámites asociados a la gestión de la circulación.

La finalidad del programa se fundamenta en:

- Liderar el proceso de reducción de accidentes de tráfico y las lesiones que de ellos se derivan.
- Desarrollar e impulsar el Bienestar Vial.
- Liderar la coordinación a nivel nacional en materia de Seguridad Vial y Movilidad.
- Desarrollar e Impulsar la Movilidad Sostenible y Segura.
- Prestar un Servicio público de máxima calidad en lo relativo a la gestión de tráfico y la movilidad y a los trámites de vehículos, conductores y sanciones.
- Ser el organismo centralizador a nivel nacional y proveedor de la información relacionada con la gestión del tráfico y la movilidad y con el vehículo, con el conductor y con las sanciones.
- Adecuar la operativa y el modelo de gestión del Organismo a los nuevos retos derivados del uso de soluciones tecnológicas y del contexto económico desfavorable.

La política pública descrita está dirigida a la totalidad de la población debido a su participación directa o indirecta como usuario de la vía, sin que contemple hasta la fecha discriminación en términos de igualdad de género.

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

Las actuaciones que se contemplan en el programa se han distribuido en cinco áreas, a fin de facilitar su seguimiento y dar respuesta a los objetivos planteados. Estas áreas son:

- Seguridad vial.
- Sistemas de Información e Investigación.
- Gestión del Tráfico y Movilidad.
- Servicios Administrativos al Ciudadano.

Las áreas descritas están dirigidas a la totalidad de la población debido a su participación directa o indirecta como usuario de la vía, sin que contemple hasta la fecha discriminación en términos de igualdad de género.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

El programa no contiene indicadores específicos en materia de igualdad. No obstante, la perspectiva de género está presente de forma indirecta en los siguientes indicadores:

- Niños, jóvenes, adultos y personas mayores que han participado en actividades de Educación Vial.
- Niños fallecidos sin sistema de retención infantil en vías interurbanas (N.º).
- Realización de informes estadísticos editados: Principales Cifras de la Siniestralidad Vial, Anuario Estadístico General y Anuario Estadístico de Accidentes (N.º).

### **Programa Presupuestario: 132C Actuaciones policiales en materia de drogas**

El contenido de este programa es la planificación y realización de actividades encaminadas a la represión del tráfico y consumo de drogas con objeto de salvaguardar la salud pública, prevenir los delitos que llevan anejas determinadas situaciones de tráfico de drogas, especialmente los cometidos contra la seguridad de las personas, bienes y propiedades, y por último evitar la constitución, propagación y enriquecimiento de los grandes grupos de delincuencia organizada que, mediante los importantes recursos obtenidos con la comercialización de drogas, intentan constituirse en organizaciones de poder.

Los niveles registrados en los últimos años en el tráfico y consumo de drogas generan una serie de problemas sociales que han sensibilizado a todos los estamentos de la sociedad española, claramente preocupados por los problemas que origina esta dinámica.

La lucha contra la droga debe plantearse desde una doble vertiente, por una parte, con medidas tendentes a disminuir la oferta mediante la desarticulación de grupos que se lucran con el tráfico de drogas, cuya investigación incumbe a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, y por otra, las dirigidas a reducir la demanda. A ello hay que añadir las labores de inteligencia que se realizan en el Centro de Inteligencia contra el Terrorismo y el Crimen Organizado (CITCO).

Hay que considerar que un plan, que afronte globalmente la problemática que ha planteado a la sociedad española la droga, tendrá un impacto muy positivo en nuestra colectividad, ya que, aparte de los beneficios sociales que producen las políticas dirigidas a la desintoxicación, rehabilitación y reinserción social del toxicómano, si aceptamos la correlación droga-criminalidad, conllevará una reducción de la criminalidad y por tanto una mayor seguridad ciudadana.

Las principales líneas de actuación de este programa se pueden resumir en las siguientes:

- Lucha contra las redes internacionales de introducción de cocaína por los distintos puntos de la geografía española, mostrando especial atención e intensificando el control en los puertos de mayor tránsito de mercancías procedentes de Sudamérica.



- Actuaciones destinadas al descubrimiento y desarticulación de redes internacionales de tráfico, con ramificaciones en nuestro país, así como al descubrimiento e incautación de fondos procedentes de dicho tráfico.
- Medidas preventivas y de investigación para evitar el tráfico y distribución en el interior de estas sustancias y el blanqueo de capitales relacionado con dicho tráfico.
- Acciones referentes a la lucha contra nuevas sustancias psicoactivas.
- Control administrativo en el ámbito nacional e intracomunitario en materia de precursores de drogas, mediante el mantenimiento de los Registros Generales de Operadores, el cumplimiento del Plan Nacional de Inspecciones y el tratamiento de la información facilitada por los operadores del uso que llevan a cabo con las sustancias.
- Controlar los transportes de paquetería que suponen un riesgo para el tráfico de drogas.
- Controlar a las organizaciones asentadas en el sur de la península, dedicadas a la introducción de hachís por las costas del litoral, directamente con lanchas neumáticas tipo zodiac procedentes de las costas del norte de África.
- Potenciar los grupos y las investigaciones sobre el tráfico de drogas cometidos vía internet, en continuo crecimiento.
- Potenciar los servicios policiales y aduaneros especializados en la lucha contra el tráfico de drogas.
- Colaborar y cooperar internacionalmente en la represión de la producción y el tráfico de drogas.

Se establecen indicadores en cuanto a número de detenciones, cantidades de droga incautada, bienes decomisados, divisas intervenidas, ninguno de ellos específico en materia de igualdad.

Por tanto, no se han definido líneas de actuación, ni objetivos o indicadores específicos en materia de igualdad en este programa que permitan conocer la evolución de esta materia.

### **Programa Presupuestario: 133A Centros e Instituciones Penitenciarias**

#### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

Las actuaciones del programa se articulan en torno a tres grandes objetivos: reeducación y reinserción social de las personas privadas de libertad; retención y custodia de los presos y penados; y la ejecución de las penas y medidas alternativas.

De cara a facilitar el desarrollo de medidas dirigidas a «Tener en cuenta, en el diseño e implementación de las políticas públicas de los diferentes ámbitos de intervención, las posibles formas de discriminación múltiple de las que puedan ser víctimas determinados colectivos de mujeres», la Administración Penitenciaria desarrolla Acciones concretas para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el ámbito penitenciario. Con ello se pretende asumir e integrar plenamente los objetivos de tolerancia, igualdad real de oportunidades, humanismo y respeto incondicional a los derechos humanos, y articula su contenido en varios de los ejes de actuación que lo desarrollan, principalmente en la atención a la persona como eje central de actuación, a la diversidad e inclusión social y mejora en la lucha para erradicación de la violencia contra las mujeres, teniendo también presente las necesidades en cuanto a educación, conocimiento y salud.

#### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionado con la igualdad de género***

##### ***Identificación de actuaciones previstas***

Respecto a las medidas integradas en programas de salud con mujeres privadas de libertad y/o sometidas a penas y medidas alternativas, las actuaciones previstas más destacadas serían:

- Continuar con las acciones formativas en el ámbito de la salud, con especial atención a la problemática y situación de las mujeres presas y penadas.
- Impulsar las actuaciones que eviten la discriminación por género en el acceso a los programas de rehabilitación en materia de drogas.
- Atención especializada a las mujeres toxicómanas.
- Fomentar la participación de las mujeres en programas de promoción de la salud.
- A nivel de Servicios Periféricos estimular la puesta en marcha de programas específicos de educación para la salud en mujeres privadas de libertad y de las sometidas a penas y medidas alternativas.
- Cooperación con el Plan Nacional de Drogas para el desarrollo del punto 15 de la estrategia del Plan, orientada a la reinserción social de las mujeres con problemas de drogas en el medio penitenciario.
- Cooperación con el Plan Nacional de Drogas para el desarrollo de la Acción número 14 de la estrategia del Plan, mediante el diseño, desarrollo e implementación de un Programa de Sensibilización en drogodependencia para penados y penadas a penas de trabajos en beneficio de la comunidad.

De cara a facilitar el desarrollo de medidas en el eje 7.7 dirigido a «Tener en cuenta, en el diseño e implementación de las políticas públicas de los diferentes ámbitos de intervención, las posibles formas de discriminación múltiple de las que puedan ser víctimas determinados colectivos de mujeres», la Administración Penitenciaria desarrolla Acciones concretas para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en el ámbito penitenciario. Con ello se pretende asumir e integrar plenamente los objetivos de tolerancia, igualdad real de oportunidades, humanismo y respeto incondicional a los derechos humanos, y articula su contenido en varios de los ejes de actuación que lo desarrollan, principalmente en la atención a la persona como eje central de actuación, a la diversidad e inclusión social y mejora en la lucha para erradicación de la violencia contra las mujeres, teniendo también presente las necesidades en cuanto a educación, conocimiento y salud. Las actividades más destacadas serían:

#### *A nivel de Servicios Centrales*

- Continuar con la realización de acciones formativas dirigidas a la generalización de la implantación en todos los centros penitenciarios del Programa de intervención con mujeres privadas de libertad «Ser.Mujer.es», cuyo objetivo es disminuir la vulnerabilidad de las mujeres privadas de libertad ante situaciones de violencia y/o dependencia, y desarrollar programas de tratamiento penitenciario para mujeres víctimas de violencia de género.
- Realizar acciones formativas, tanto para la población penitenciaria masculina como femenina, para erradicar la discriminación y fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en los Centros Penitenciarios, así como realizar una formación específica sobre la intervención en situaciones de maltrato para los trabajadores que componen los equipos de tratamiento de los Centros.
- Cooperación con Organizaciones Sociales y Entidades Colaboradoras para impulsar los planes formativos y de inserción laboral de las mujeres reclusas, introduciendo la perspectiva de género en la política penitenciaria, integrando la variable sexo en la fase de recogida de datos estadísticos e incluyendo en los programas formativos del personal de la Administración Penitenciaria módulos sobre la igualdad de género y de sensibilización y prevención frente a la violencia de género, que aborden estos contenidos desde el nuevo enfoque de perspectiva de género. Desde esta perspectiva, se elaborará por la «Comisión de Calidad de vida desde un enfoque de género-violencia», integrada por las Entidades del Tercer Sector y la Administración Penitenciaria, programas que mejoren la calidad de vida de las personas privadas de libertad.
- Continuar con el desarrollo de Programas de mediación que minimicen los conflictos entre las compañeras, así como las correcciones disciplinarias, y mejoren también las relaciones familiares. Así como favorecer la reintegración social a través de

la reinserción familiar como grupo primario de apoyo dentro de su red social, promoviendo cursos de habilidades sociales que incidan en la mejora de sus habilidades de trato, en su presentación, aspecto físico, es decir, crear conciencia de género para que las mujeres modifiquen la imagen de sí mismas, el conocimiento y las creencias sobre sus derechos y capacidades.

- Integración de medidas especiales que promuevan la participación de mujeres en el programa emprendedores, acompañándolas en el desarrollo de proyectos empresariales autónomos, realizando acuerdos/convenios con empresas u organismos públicos o privados, que posibiliten la continuidad de la actividad laboral tras la excarcelación, a través de iniciativas empresariales.
- Atención especializada a las necesidades de mujeres jóvenes, mujeres que se encuentren privadas de libertad con sus hijos menores, mujeres ancianas, toxicómanas y discapacitadas, elaborando protocolos de atención específica y realizando programas de formación, motivación y apoyo psicológico a internas que ejercen de tutoras o de apoyo a perfiles especiales de mujeres: control de suicidio, discapacitadas físicas y psíquicas.
- Elaboración, edición y difusión de un Manual de normas comunes de convivencia en las Unidades de Madres que faciliten el bienestar de los hijos menores que se encuentran con ellas durante el cumplimiento de su condena.
- Elaboración, diseño e implantación de programas integrales dirigidos a promover la igualdad de género y erradicación de las conductas violentas contra las mujeres que menoscaban su integridad, en el uso de las nuevas tecnologías.
- Elaboración, diseño y desarrollo de programas integrales dirigidos a erradicar los delitos de trata de seres humanos.
- Firma de convenios específicos con entidades del tercer sector, Entidades Colaboradoras y otros ámbitos de la Administración, dedicadas a grupos desfavorecidos o en riesgo de exclusión (por diversos motivos discriminatorios, entre ellos el ser mujer) para facilitar en estas entidades el cumplimiento de las penas y medidas alternativas, en los casos de mujeres que precisen de esa derivación especial (trabajos en beneficio de la comunidad y/o programas de intervención treatmental).
- En el ámbito de las penas y medidas comunitarias, se ha creado la Subcomisión de Colectivos Específicos, perteneciente a la Comisión de Penas y Medidas Alternativas del Consejo Social Penitenciario que evaluará las necesidades específicas de las mujeres en este contexto y determinará líneas de actuación concretas en atención a las mismas. Además, esta subcomisión evaluará el impacto de género en el tipo de cumplimiento de trabajos en beneficio de la comunidad.
- En los talleres reeducativos y programas de intervención específicos que se desarrollan para el cumplimiento de las medidas comunitarias y en el medio abierto, se tiene en cuenta la perspectiva de género, a la hora de abordar las necesidades criminógenas y los factores de protección tanto con hombres como con mujeres condenadas.

#### *A nivel de los Servicios Periféricos*

Se mantiene el volumen de los programas desarrollados en los centros penitenciarios, donde se cuenta con la predisposición de los equipos directivos y profesionales que ponen a disposición una amplia oferta de actividades y, en particular, les corresponde:

- Revisar el catálogo anual de actividades del centro, fundamentalmente en lo que afecta a la oferta educativa, formativa y laboral, examinando si las posibilidades que se ofrecen a las mujeres son equitativas respecto a las de los hombres y susceptibles de romper las barreras y roles de género en su asignación.
- Aumentar las posibilidades de participación de la gran mayoría de las mujeres en los espacios socioculturales conjuntos, evitando situaciones de aislamiento generalizado de muchas de ellas en su módulo por sus condicionamientos sociales, culturales o religiosos.

- Crear, bajo la responsabilidad de los equipos de tratamiento, un servicio de acogida y tutela con internas especialmente preparadas, con el fin de crear a su alrededor un entorno protector, servirles de guía en el conocimiento de la normativa, e influir positivamente en su integración en la vida del centro.
- Crear, así mismo, servicios de orientación laboral y profesional dirigidos especialmente a la configuración de itinerarios profesionales y especializados en el mercado laboral de mujeres y promoción de la participación de las mujeres internas en las acciones de capacitación profesional, contribuyendo a mejorar su inserción mediante programas de cualificación profesional, orientación laboral, acceso al trabajo penitenciario y adquisición de experiencia laboral.
- Fomentar la participación de las mujeres en programas culturales y deportivos en igualdad de condiciones que los hombres, y realizar programas de formación, motivación y apoyo psicológico a internas que ejercen de tutoras, o de apoyo a perfiles especiales de mujeres: suicidas, discapacitadas físicas y psíquicas.
- Cualquier otra actuación en espacios, prestaciones, servicios, normativa, etc., tendente, no sólo a eliminar cualquier factor de discriminación, sino a la adecuada atención a las necesidades específicas de este colectivo, tomando como guía el «Programa de acciones para la Igualdad».

Las actuaciones descritas se completan con las siguientes actuaciones concretas dirigidas a promover la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito penitenciario y prevenir la violencia de género en ese ámbito.

- Cursos de igualdad en colaboración con la Dirección General de la Mujer de la Comunidad de Madrid. (2020):
  - 10 cursos dirigidos a mujeres reclusas.
  - 17 cursos dirigidos a hombres reclusos.
  - 2 cursos mixtos dirigidos a mujeres y hombres reclusos.
- Cursos de Formación sobre el Programa de prevención de violencia de género para las mujeres en centros penitenciarios.
- Revisión y actualización del Programa Ser Mujer por un grupo de psicólogas de los centros penitenciarios.
- Jornada de valoración del funcionamiento del programa.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

Respecto a los objetivos específicos de este programa, se refieren al PEIO 2018-2021, actualmente en fase de borrador:

Eje/Objetivo	Literal de la medida
Favorecer la generación de conocimiento.	Desarrollar actividades de capacitación de equipos directivos y de profesionales de los centros penitenciarios, y acciones de intervención en dichos centros dirigidas a las internas, a fin de mejorar la situación social de las mujeres privadas de libertad.
Objetivo Transversal 2	Desarrollar acciones de sensibilización encaminadas a promover la igualdad efectiva de mujeres y hombres y para la prevención y eliminación del sexismo y dirigidas a la sociedad en general, y de forma particular en el ámbito del empleo, incluidas aquellas que tienen por objetivo favorecer la detección de situaciones discriminatorias y/o visibilizar los beneficios de la igualdad.

Se considera, asimismo, que la implantación de este programa y las políticas positivas en él contenidas tendrán un impacto directo en la mejora de las condiciones de la ejecución penitenciaria femenina, apreciable en:

- Mejora de las condiciones de habitabilidad y equipamiento.
- Mejora en las posibilidades de clasificación interior.
- Mejora en la oferta de programas y en el desarrollo personal.
- Mejora en las prestaciones y servicios.
- Disminución de la vulnerabilidad de estas mujeres hacia la violencia de género.
- Mejora en las condiciones de igualdad de las trabajadoras penitenciarias.
- Disminución de la discriminación por género en las actuaciones para promoción de la salud de las mujeres en el medio penitenciario.
- Incrementar la oferta de programas en materia de drogodependencias.
- Mejora de la calidad de vida durante la ejecución de la pena.
- Mayor acceso al mercado laboral, aumentando la participación en programas formativos integrales y de reinserción social en igualdad de oportunidades reinserción social en igualdad de oportunidades.

Respecto a los datos estadísticos desagregados por género, se pueden mencionar en el ámbito de este programa:

La distribución de la población reclusa femenina por situación procesal-penal es la siguiente: 3.212 son internas penadas (85%) y 565 preventivas (el 15%).

Si atendemos a la variable nacionalidad, observamos que de las 3.777 internas, son españolas 2786 (el 73,8%) y 991 son extranjeras (el 26,2%). Destacando del total de las extranjeras y según sus nacionalidades las internas procedentes de Colombia (14,6%), Brasil (10,9%), Rumania (10,6%) y Nigeria (8,3%).

En relación con el tipo de delitos, las mujeres presentan un predominio de los delitos contra «el patrimonio y el orden socioeconómico» (37,3%) y la salud pública (28,4%). Se informa igualmente que el tercer delito está relacionado con «homicidio y sus formas» con un total del 8,6%.

Por ello es de primordial importancia la intervención en programas de tratamiento relacionados con drogas.

Por otra parte, los datos de mujeres penadas sometidas a Penas y Medidas Alternativas a la privación de libertad, arrojan los siguientes resultados:

En el año 2019, un total de 8.044 mujeres fueron condenadas a penas y medidas alternativas. De éstas, 4.024 mujeres lo fueron a Penas de Trabajos en beneficio de la Comunidad como pena directa; 2.391 mujeres a penas de Trabajos en beneficio de la Comunidad con suspensión de pena anterior; 1.260 a penas de Trabajos en Beneficio de la Comunidad por penas sustituidas de privación de libertad; y un total de 369 mujeres obtuvieron la suspensión de su pena privativa de libertad, a cambio del cumplimiento de una regla de conducta obligatoria (participación en programas).

Por tipos de delitos cometidos, las 8.044 mujeres sometidas a penas alternativas en el año 2019, responden a las siguientes etiologías delictivas:

2.410 mujeres por delitos contra la seguridad del tráfico; 2.370 mujeres penadas por delitos de lesiones; 1.994 lo han sido por delitos contra el patrimonio; y por otros delitos un total de 1.270 mujeres.

Por edades, los datos estadísticos de las penas en ejecución (mandamientos y penas en cumplimiento) a 31/12/19 —en penas y medidas alternativas— nos indican lo siguiente:

Mujeres penadas a penas y medidas alternativas de entre 18 y 25 años, un total de 341 mujeres; de entre 26 y 35 años, lo han sido 918 mujeres; de entre 36 a 45 años, la cifra alcanza 888 mujeres; de entre 46 y 55 años, las mujeres penadas fueron 583; de 56

años y hasta 65 de edad, las mujeres penadas fueron un total de 149 y con más de 65 años, 23 mujeres. No se poseen datos de edad en 302 casos de mujeres penadas. Lo que hace una cifra total de 3.204 mujeres penadas (condenas en ejecución a 31/12/19).

Las nacionalidades de las 3.204 penadas con condenas en ejecución a 31/12/19, son las siguientes:

Alemania: 7 penadas; Argelia: 4 penadas; Argentina: 10 penadas; Bangla Desh: 2 penadas; Bélgica: 2 penadas; Bolivia: 17 penadas; Bosnia-Herzegovina: 3 penada; Brasil: 24 penadas; Bulgaria: 6 penadas; Chile: 5 penadas; China: 5 penadas; Colombia: 69 penadas; Cuba: 11 penadas; Ecuador: 46 penadas; El Salvador: 1 penada; Eslovenia: 1 penada; España: 1680 penadas; Filipinas: 1 penada; Francia: 10 penadas; Gambia: 1 penada; Ghana: 1 penada; Guatemala: 2 penadas; Guinea Ecuatorial: 1 penada; Honduras: 5 penadas; Hungría: 1 penada; India: 1 penada; Islandia: 1 penada; Italia: 6 penadas; Lituania: 1 penada; Marruecos: 17 penadas; México: 1 penada; Nicaragua: 3 penadas; Países Bajos: 2 penadas; Panamá: 1 penada; Paraguay: 6 penadas; Perú: 9 penadas; Polonia: 6 penadas; Portugal: 7 penadas; Reino Unido: 4 penadas; República Dominicana: 23 penadas; Rumanía: 34 penadas; Rusia: 12 penadas; Senegal: 1 penada; Suiza: 2 penadas; Ucrania: 7 penadas; Uruguay: 9 penadas; Venezuela: 12 penadas; Zimbabue: 1 penada; Sin datos de nacionalidad: 1.121 penadas.

Respecto a datos estadísticos de libertades condicionales, el impacto de género arroja los siguientes resultados:

La tasa mensual de liberados condicionales durante el año 2019, esto es, de cada 100 penados cuántos se encuentran en libertad condicional, proyecta un resultado muy positivo (discriminación positiva) de mujeres penadas frente a hombres penados que disfruten de libertad condicional (ver figura):



Según el último estudio realizado en 2016 con la Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas [«3.ª Encuesta sobre Salud y Consumo de Drogas a los Internados en Instituciones Penitenciarias (ESDIP), 2016»], el consumo de drogas afecta a una mayoría de las personas que ingresan en prisión.

El 78% de los hombres y el 59,3% de las mujeres estaban consumiendo drogas en el momento del ingreso en prisión. Según sustancia principal de consumo:

El 34,2% de los hombres y el 25,4% de las mujeres eran consumidoras al ingreso en prisión de cocaína sola (cocaína en polvo o cocaína base), de mezcla de heroína y cocaína, o de heroína sola. Estas personas consumían también otras sustancias, de forma secundaria y con diferentes frecuencias (alcohol, cannabis, tranquilizantes, etc.).

El 28,3% de los hombres y el 24,8% de las mujeres consumían alcohol como sustancia principal.



El 15,4% de los hombres y el 9% de las mujeres consumían cannabis como sustancia principal.

Tratamientos: el 19,8% de la población está en programas de tratamiento actualmente (el 6,7% en metadona y el 13,1% en deshabituación).

Entre los internos que no están en tratamiento, la mayoría (90,4%) no quiere iniciar un programa, al considerar ellos mismos que no lo necesitan (el 97,1%).

En base a estos datos se pretende poner prioridad en los programas de promoción de la salud y el fomento de la incorporación de las mujeres en los programas penitenciarios de tratamiento de drogodependencias, y que estos se desarrollen desde una perspectiva de género.

### **Programa Presupuestario: 134M Protección Civil**

Este programa es un elemento fundamental de la política de seguridad pública, que debe garantizar la eficaz protección de todos los ciudadanos ante emergencias y catástrofes.

Entre sus objetivos se encuentra:

- El desarrollo de estudios y programas de información a la población, así como la promoción de la autoprotección ciudadana y corporativa, y de fomento de la participación social en las actividades de protección civil y emergencias. Actividades desarrolladas en colaboración con los diferentes municipios por lo tanto dirigidas a la totalidad de la población.
- La tramitación de subvenciones para la atención de necesidades derivadas de situaciones catastróficas de carácter paliativo, donde los requisitos tienen que ver con el nivel de renta de los ciudadanos atendiendo por lo tanto a colectivos con niveles de renta más bajos.
- Coordinar la formación del personal del sistema nacional de protección civil y orientarla hacia el desarrollo de las competencias técnicas necesarias para dar respuestas rápidas ante las emergencias. En este sentido indicar que la proporción de alumnos por sexo, muestra que los asistentes a las acciones formativas de la ENPC son fundamentalmente hombres. De los 4.614 participantes, 3.102 (67,23%) han sido hombres y 1.512 (32,76%) mujeres. En el sistema de selección de alumnos se trata de disminuir esta diferencia dando prioridad a la mujer cuando las puntuaciones de acceso a un mismo curso son iguales para dos personas de distinto sexo.

Dado que en el programa no se han definido objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad, ni líneas que tengan incidencia en dicho ámbito, no se incluye un análisis detallado del mismo.

### **Programa Presupuestario: 924M Elecciones y Partidos Políticos**

El artículo 23 de la Constitución Española de 1978 incluye entre los derechos fundamentales que se reconocen a los ciudadanos el de «participar en los asuntos públicos, directamente o por medio de representantes, libremente elegidos en elecciones periódicas por sufragio universal».

El reconocimiento constitucional de este derecho de participación determina la necesidad de articular el procedimiento de emanación de la voluntad mayoritaria del pueblo en las diversas instancias representativas en las que se articula el Estado español. Dicha articulación se ha hecho efectiva a través, básicamente, de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, actualizada por sus diferentes modificaciones.

Sobre estas bases ha de ser descrito este programa, cuya primera finalidad es posibilitar la celebración de los procesos electorales impuestos por la legislación vigente.

Por otra parte, no hay que olvidar que el artículo 6 de la Constitución española de 1978, al referirse a los partidos políticos, señala que «expresan el pluralismo político, concurren a

la formación y manifestación de la voluntad popular y son instrumento fundamental para la participación política».

Dada la importante misión que los partidos políticos tienen encomendada en nuestro sistema democrático, el propio Estado contribuye a la financiación de sus actividades, de aquí que la segunda finalidad del presente programa sea la de financiar a partidos políticos en una triple vertiente, tanto de las actividades ordinarias para su funcionamiento, como de las sus actividades extraordinarias, determinadas por el exceso de gastos que conlleva la celebración de procesos electorales, así como la financiación para gastos de seguridad, asignación anual para sufragar los gastos de seguridad en los que incurran los partidos políticos para mantener su actividad política e institucional.

De un análisis bajo el prisma de la igualdad de género, se ha categorizado este programa como de pertinencia baja, por considerar que el mismo puede desplegar sus efectos sobre un número muy amplio de personas y por considerar que los resultados del mismo pueden tener efecto positivo sobre la igualdad, no obstante, se considera que por las finalidades perseguidas por el mismo, el programa no afecta a la igualdad de oportunidades.

Dado que el programa no tiene incidencia en términos de igualdad, no se han definido líneas de actuación, objetivos ni indicadores en dicho ámbito, y por tanto no se incluye un análisis detallado del mismo.



## SECCIÓN 17. MINISTERIO DE TRANSPORTES, MOVILIDAD Y AGENDA URBANA

Programa	Denominación	Pertinencia de género
261N	Promoción, administración y ayudas para rehabilitación y acceso a vivienda	Pertinencia media de género
261O	Ordenación y fomento de la edificación	Pertinencia baja de género
261P	Urbanismo y política del suelo	Pertinencia baja de género
441M	Subvenciones y apoyo al transporte terrestre	Pertinencia baja de género
441N	Subvenciones y apoyo al transporte marítimo	Pertinencia baja de género
441O	Subvenciones y apoyo al transporte aéreo	Pertinencia baja de género
441P	Subvenciones al transporte extrapeninsular de mercancías	Pertinencia baja de género
451M	Estudios y servicios de asistencia técnica en Obras Públicas y Urbanismo	Pertinencia media de género
451N	Dirección y Servicios Generales de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana	Pertinencia media de género
453A	Infraestructura del transporte ferroviario	Pertinencia baja de género
453B	Creación de infraestructura de carreteras	Pertinencia baja de género
453C	Conservación y explotación de carreteras	Pertinencia baja de género
453M	Ordenación e inspección del transporte terrestre	Pertinencia media de género
453N	Regulación y supervisión de la seguridad ferroviaria	Pertinencia baja de género
453O	Comisión de investigación de accidentes ferroviarios	Pertinencia baja de género
454M	Regulación y seguridad del tráfico marítimo	Pertinencia baja de género
454O	Comisión de investigación de accidentes e incidentes marítimos	Pertinencia baja de género
455M	Regulación y supervisión de la aviación civil	Pertinencia baja de género
455O	Comisión de investigación de accidentes e incidentes de aviación civil	Pertinencia baja de género
467B	Investigación, desarrollo y experimentación en transporte e infraestructuras	Pertinencia baja de género
467G	Investigación y desarrollo de la Sociedad de la Información	Pertinencia baja de género
491N	Servicio postal universal	Pertinencia baja de género

Programa	Denominación	Pertinencia de género
495A	Desarrollo y aplicación de la información geográfica española	Pertinencia media de género
497M	Salvamento y lucha contra la contaminación en la mar	Pertinencia baja de género

## A. Cuadro de análisis general



La sección 17 gestiona veinticuatro programas presupuestarios. De ellos, un 21% han sido catalogados con pertinencia media de género.

Los porcentajes obtenidos del análisis de los programas vienen recogidos en el cuadro adjunto.

A continuación, se analizan de forma detallada las respuestas a las preguntas planteadas en aquellos programas categorizados con pertinencia de género media o baja:

1. *¿En qué medida el programa presupuestario tiene competencias para actuar y éstas son relevantes en relación con la igualdad de género?*



Se ha considerado que los programas no tienen un alto poder transformador en el ámbito de la igualdad.

2. *Número de personas sobre el que despliegan sus efectos las actuaciones del programa presupuestario.*



El 83% de los programas despliegan sus efectos sobre un número alto de personas. Tienen, por tanto, gran capacidad en la lucha contra las desigualdades.

3. *¿Las personas a las que las actuaciones van dirigidas son mayoritariamente mujeres?*



No obstante, los programas no afectan de forma directa y significativa a las mujeres.

4. *¿El ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?*



Sólo el 8% de los programas pueden ser considerados palancas de cambio, y por lo tanto poder incluir la igualdad como eje transversal que elimine las desigualdades.

5. ¿Los resultados previstos del programa tendrán efecto positivo o negativo sobre la igualdad?



Todos los programas tienen efectos positivos a favor de la igualdad de género.

6. ¿El programa tiene un objetivo concreto en favor de la igualdad de género?



Únicamente se han definido objetivos en materia de igualdad en el 8% de los programas.

7. ¿Existen indicadores de este programa desagregados por sexo?



El 17% de los programas tienen indicadores desagregados por sexo, lo que facilita la elaboración de estadísticas en ámbito de género.

## B. Análisis detallado de los programas en términos de igualdad

### Programa Presupuestario: 451N Dirección y Servicios Generales

#### *Breve descripción del programa en términos de igualdad de género*

Con cargo a este programa se realiza la gestión de todos los servicios generales del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, lo que en materia de igualdad de oportunidades se traduce principalmente en favorecer las medidas de conciliación, así como en programas de formación.

#### *Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género*

Subvención al Centro de Educación Infantil para niños de 0 a 3 años.

Actividades culturales y de ocio para niños de 3 a 12 años en los periodos de vacaciones escolares (Navidad, Semana Santa, parte del verano).

Dentro del plan de formación hay cursos cuyo contenido versa sobre la igualdad entre hombres y mujeres, la lucha contra la violencia de género y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

Aplicación de las previsiones que recoge la Ley de Contratos del Sector Público sobre igualdad de género, en particular los artículos 71.2.c) en materia de prohibiciones para contratar; el párrafo tercero del artículo 202.2 en materia de condiciones especiales de ejecución de carácter social o relativas al empleo; y el párrafo primero del 145.2, en materia de criterios de adjudicación.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

Para este programa no se han definido objetivos en materia de igualdad pero sí los indicadores que se muestran en la tabla siguiente:

#### **SECCIÓN 17.**

Programa 451N

<b>Indicadores</b>
Porcentaje de mujeres y de hombres que solicitan cursos en materia de igualdad y lucha contra la violencia de género.
Número de cursos sobre igualdad y lucha contra la violencia de género organizados por el Departamento.
Número de cursos selectivos en los que se incluye materia de igualdad de género y lucha contra la violencia de género dentro de los procesos incluidos en la Oferta de Empleo Público del Ministerio de Fomento.
Porcentaje de empleados hombres y empleadas mujeres con niños y niñas en la Escuela de Educación Infantil.
Porcentaje de participantes en las actividades socioculturales organizadas por la Asociación Recreativo cultural desagregado por sexo.
Aumento del número de mujeres que obtienen la beca Fullbright respecto de años anteriores.
Mujeres participantes como alumnas en el programa para la formación de profesionales en la metodología BIM.

#### **Programa Presupuestario: 4530 Comisión de Investigación de Accidentes Ferroviarios**

Este programa se dedica exclusivamente a financiar investigaciones técnicas para esclarecer las causas de los accidentes e incidentes ferroviarios, así como a la formulación de recomendaciones de seguridad, por lo que no se considera que tenga incidencia en el ámbito de la igualdad.

No se han definido líneas de actuación, objetivos ni indicadores en este ámbito, por lo que no se incluye un análisis detallado del mismo en materia de igualdad.

#### **Programa Presupuestario: 4540 Comisión de Investigación de Accidentes e Incidentes Marítimos**

Este programa se dedica exclusivamente a financiar investigaciones técnicas para esclarecer las causas de los accidentes e incidentes marítimos, así como a la formulación de recomendaciones de seguridad, por lo que no se considera que tenga incidencia en materia de igualdad.

No se han definido líneas de actuación, objetivos ni indicadores en este ámbito, por lo que no se incluye un análisis detallado del mismo en materia de igualdad.

#### **Programa Presupuestario: 4550 Comisión de Investigación de Accidentes e Incidentes de Aviación Civil**

Este programa se dedica exclusivamente a financiar investigaciones técnicas para esclarecer las causas de los accidentes e incidentes de aviación, así como a la formulación de re-

comendaciones de seguridad, por lo que no se considera que tenga incidencia en materia de igualdad.

No se han definido líneas de actuación, objetivos ni indicadores en este ámbito, por lo que no se incluye un análisis detallado del mismo en materia de igualdad.

#### **Programa Presupuestario: 467G Investigación y Desarrollo de la Sociedad de la Información**

Este programa no tiene objetivos específicos en materia de igualdad. No obstante, en la medida en que permite el desarrollo de las nuevas tecnologías dentro del Departamento, se considera que tiene un efecto positivo ya que son el instrumento necesario para desarrollar otras medidas como el teletrabajo. Sin embargo, no se considera que tenga incidencia en materia de igualdad.

No se han definido líneas de actuación, objetivos ni indicadores en este ámbito, por lo que no se incluye un análisis detallado del mismo en materia de igualdad.

#### **Programa Presupuestario: 491N Servicio Postal Universal**

Este programa está dirigido a realizar transferencias finalistas a la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A., así como a financiar los gastos de participación en Organismos Internacionales relacionados con el Servicio Postal Universal, por lo que se considera que no tiene incidencia en el ámbito de la igualdad.

No se han definido líneas de actuación, objetivos ni indicadores en este ámbito, por lo que no se incluye un análisis detallado del mismo en materia de igualdad.

#### **Programa Presupuestario: 261N Promoción, Administración y Ayudas para Rehabilitación y Acceso a Vivienda**

##### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

Este programa está dirigido a financiar el Plan Estatal de Vivienda 2018-2021, cuyo objetivo es facilitar el disfrute por los ciudadanos de una vivienda asequible, mediante el fomento del alquiler y la rehabilitación urbana y rural.

Según la Encuesta de Condiciones de Vida del Instituto Nacional de Estadística (INE), las mujeres tienen comparativamente menos renta media que los hombres, de modo que el Plan, al incluir la renta como criterio esencial para la concesión de las ayudas, tendrá un efecto positivo en términos de igualdad.

El Plan Estatal de Vivienda 2018-2021 establece un sistema de colaboración entre el Ministerio y las Comunidades Autónomas. A través de la firma de convenios, el Ministerio contribuye a la financiación de las subvenciones que se conceden dentro de cada programa, siendo competencia de las Comunidades Autónomas su tramitación y abono. En relación con los sectores preferentes, son las distintas Comunidades Autónomas las encargadas de articular dicha preferencia sin que se reporten al Ministerio datos sobre los importes adjudicados por este concepto.

#### **Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género**

Incorporación como sectores preferentes de todas las ayudas reguladas en el Plan Estatal:

- Familias numerosas.
- Unidades familiares monoparentales con cargas familiares.

- Unidades de convivencia en las que exista alguna víctima acreditada de violencia de género.
- Unidades de convivencia en las que todas las personas integrantes se encuentren en situación de desempleo y hayan agotado las prestaciones correspondientes a tal situación.
- Mujeres en situación de necesidad o en riesgo de exclusión, en especial cuando tengan hijos menores exclusivamente a su carga.
- Fomento de viviendas para personas mayores o con discapacidad.
- Familias afectadas por procesos de desahucio o lanzamiento.
- Personas sin hogar.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

No se han definido objetivos ni indicadores específicos en materia de igualdad para este programa.

### **Programa Presupuestario: 2610 Ordenación y Fomento de la Edificación**

Este programa está dirigido a la conservación, restauración y rehabilitación del patrimonio arquitectónico, histórico y social, así como a la difusión de la arquitectura española y a la producción/revisión normativa en el ámbito de la edificación.

Se destaca que el programa está mayoritariamente dirigido por arquitectas, siendo cuatro mujeres arquitectas las que lideran los cuatro subprogramas: rehabilitación, 1,5%, sostenibilidad y difusión. El resto del equipo es también mayoritariamente femenino.

También la presencia de mujeres arquitectas o arquitectas técnicas es mayoritaria en los contratos de los proyectos, obras o exposiciones que se lideran desde este Programa.

No se han definido ni líneas de actuación, ni objetivos ni indicadores específicos en materia de igualdad, por lo que no se incluye un análisis detallado de este programa en términos de igualdad.

### **Programa Presupuestario: 261P Urbanismo y Política del Suelo**

#### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

El programa tiene entre sus principales objetivos el desarrollo y la implementación de la Agenda Urbana Española, así como la puesta en marcha de todas las políticas relacionadas con el urbanismo, el suelo y las ciudades dentro del ámbito de las competencias del Ministerio.

Como la Agenda Urbana Española pone de manifiesto, el urbanismo no es neutro, porque puede mejorar o perjudicar el modo en el que las mujeres llevan a cabo sus múltiples responsabilidades en la esfera pública y en la esfera privada. Las restricciones que impone la estructura espacio-temporal de las ciudades a la vida cotidiana llegan a limitar seriamente las opciones vitales de las mujeres y, desde luego, lo hacen con mucha mayor intensidad que en el caso de los hombres. De ahí que la planificación pueda jugar un papel fundamental en la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y que las actividades que se desarrollan tienen un impacto muy positivo en igualdad.

La Agenda Urbana Española contempla, además, una serie de objetivos e indicadores específicos relacionados con la igualdad:

Así, el Objetivo Estratégico número 6 de la Agenda Urbana Española propone «Fomentar la cohesión social y buscar la equidad» y se desglosa en otros 2 objetivos específicos 6.1 y 6.2.

El objetivo específico 6.2 está definido como «Buscar la igualdad de oportunidades desde una perspectiva de género, edad y capacidad», y entre sus líneas de actuación podemos destacar las que aparecen en el siguiente epígrafe.

Será cada Administración, principalmente a nivel local, la que voluntariamente decida si va implementar la metodología prevista en la Agenda Urbana Española y en qué objetivos estratégicos, de los 10 previstos, se va a centrar para elaborar sus propios planes.

Por lo tanto, se considera que la Agenda Urbana Española es susceptible de influir en la igualdad de género.

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

Adoptar medidas a través de planes o estrategias para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades, el acceso al mercado de trabajo y la vida pública en condiciones de igualdad que garanticen la no discriminación por motivo de origen racial o étnico, discapacidad, identidad sexual, orientación sexual y de género, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Integrar la perspectiva de género, edad y discapacidad en los temas relacionados con el día a día de las ciudades, en las estructuras administrativas y en los procesos de toma de decisiones.

Aumentar la dotación de parques en áreas residenciales, frecuentados principalmente por ancianos, mujeres y niños, garantizando una adecuada accesibilidad, iluminación y seguridad.

Apoyar 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.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

Únicamente se han definido objetivos específicos relacionados con la igualdad en la Agenda Urbana Española.

#### **SECCIÓN 17.**

Programa 261P

Objetivos
Fomentar la cohesión social y buscar la equidad. Buscar la igualdad de oportunidades desde una perspectiva de género, edad y capacidad.

### **Programa Presupuestario: 495A Desarrollo y Aplicación de la Información Geográfica Española**

Este programa está orientado a configurar el Sistema Cartográfico Nacional, así como a la planificación y gestión de la Infraestructura de Información Geográfica de España. Se orienta también a cuestiones como la detección de movimientos sísmicos, la detección de actividad volcánica o a desarrollos tecnológicos y aplicaciones geoespaciales en Radioastronomía.

No se han definido líneas de actuación en materia de igualdad, y en materia de objetivos e indicadores, si bien no se han definido objetivos cuantitativos concretos en materia de igualdad, sí se incluye en la memoria del programa el indicador «Relación participación mujeres en foros/plantilla mujeres».

### **Programa Presupuestario: 441M Subvenciones y Apoyo al Transporte Terrestre**

Este programa está orientado a cuestiones como:



- La imposición de obligaciones de servicio público en los servicios de transporte de viajeros por ferrocarril y carretera, así como la determinación de las compensaciones que procedan.
- El otorgamiento de ayudas para la mejora de los transportes de mercancías por ferrocarril y carretera; o
- El otorgamiento de ayudas para compensar a las sociedades concesionarias de autopistas de peaje. Las ayudas no se conceden a personas físicas sino a los distintos operadores.

No se han definido ni líneas de actuación, ni objetivos ni indicadores específicos en materia de igualdad, por lo que no se incluye un análisis detallado de este programa en términos de igualdad, ya que se considera que este programa no tiene incidencia en dicha materia.

#### **Programa Presupuestario: 441P Subvenciones al Transporte Extrapeninsular de Mercancías**

Este programa recoge las subvenciones al transporte marítimo y aéreo de mercancías con origen o destino en las Islas Canarias o en las Islas Baleares. Las ayudas no se conceden a personas físicas sino a los distintos operadores.

No se han definido ni líneas de actuación, ni objetivos ni indicadores específicos en materia de igualdad, por lo que no se incluye un análisis detallado de este programa en términos de igualdad.

#### **Programa Presupuestario: 453A Infraestructura del Transporte Ferroviario**

Este programa tiene como principales objetivos mejorar la red convencional, potenciar el transporte ferroviario de mercancías, completar la red de alta velocidad y mejorar la red de Cercanías. Con cargo a este programa también se financian los convenios de colaboración con otras Administraciones en materia ferroviaria, por lo que se considera que no tiene relación con la igualdad de género y no se incluye un análisis detallado del mismo referido a dicha materia.

#### **Programa Presupuestario: 441N Subvenciones y Apoyo al Transporte Marítimo**

Este programa está orientado a facilitar el intercambio y la comunicación entre las Islas Canarias, Baleares, Ceuta y Melilla con el resto del territorio nacional, así como los desplazamientos interinsulares, articulando el derecho a la bonificación del precio del billete. También contribuye a la financiación de las líneas declaradas como de interés público, por lo que se considera que no tiene relación con la igualdad de género y no se incluye un análisis detallado del mismo referido a dicha materia.

#### **Programa Presupuestario: 454M Regulación y Seguridad del Tráfico Marítimo**

Este programa está orientado a financiar las competencias que ejerce la Dirección General de la Marina Mercante en cuanto autoridad marítima, principalmente actuaciones normativas y de inspección para potenciar la seguridad marítima y de la navegación, por lo que se considera que no tiene relación con la igualdad de género y no se incluye un análisis detallado del mismo referido a dicha materia.

#### **Programa Presupuestario: 497M Salvamento y Lucha contra la Contaminación en el Mar**

Este programa está orientado a la ejecución del Plan Nacional de Servicios Especiales de Salvamento de la Vida Humana en el mar y lucha contra la contaminación en el Medio



Marino, por lo que se considera que no tiene relación con la igualdad de género y no se incluye un análisis detallado del mismo referido a dicha materia.

### **Programa Presupuestario: 441O Subvenciones y Apoyo al Transporte Aéreo**

Este programa está orientado a facilitar el intercambio y la comunicación entre las Islas Canarias, Baleares, Ceuta y Melilla con el resto del territorio nacional, así como los desplazamientos interinsulares, articulando el derecho a la bonificación del precio del billete. También contribuye a la financiación de las líneas declaradas como de interés público, por lo que se considera que no tiene relación con la igualdad de género y no se incluye un análisis detallado del mismo referido a dicha materia.

### **Programa Presupuestario: 455M Regulación y Supervisión de la Aviación Civil**

#### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

Este programa está orientado a financiar las competencias que el Ministerio ejerce en cuanto autoridad aérea, principalmente actuaciones normativas y de inspección para potenciar los niveles de seguridad, competitividad o sostenibilidad medioambiental del sector aéreo.

No obstante, existe un firme compromiso por impulsar la igualdad de género en un sector caracterizado por una presencia principalmente masculina. Se estima que sólo el 5,18% de los pilotos de aviación en el mundo son mujeres; en cuanto a mecánicos, únicamente el 2%, el 17% de controladoras de tráfico aéreo y el 11% de ingenieras aeronáuticas. Y en España, a modo de ejemplo, en compañías como Iberia, el número de comandantes mujeres es únicamente el 3,6%. O en Air Europa, únicamente el 4,1% de los pilotos son mujeres.

#### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

En colaboración con la Fundación Enaire, se ha previsto celebrar la «II Cumbre de género en aviación» bajo los auspicios de la Organización Internacional de la Aviación Civil (OACI) y en línea de continuidad con la I Cumbre que tuvo lugar en Sudáfrica en 2018.

Con esta Cumbre se pretende:

- Urgir a los Estados y la industria de la aviación para que demuestren un liderazgo firme y decidido y un compromiso con la igualdad de género en la aviación.
- Movilizar a la comunidad mundial de la aviación para discutir las barreras existentes para la igualdad de género en la aviación y compartir las mejores prácticas, programas e iniciativas destinadas a superar estas barreras.
- Identificar acciones concretas que puedan tomarse para acelerar la igualdad de género en la aviación y promover asociaciones entre las partes interesadas para implementar estas acciones.

#### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

No se han definido objetivos ni indicadores específicos en materia de igualdad.

### **Programa Presupuestario: 453B Creación de Infraestructuras de Carreteras**

El problema fundamental para estudiar el potencial impacto de género de estas inversiones estriba en la falta de datos desagregados por sexo. No existen en ningún organismo

estadísticas sobre el distinto uso de las carreteras de ningún tipo, por hombres y mujeres, dado que los sistemas de conteo de vehículos, las llamadas estaciones de aforo, sólo miden el paso de vehículos por una banda IMD (Intensidad media de tráfico diario), y en base a esos datos, que no tienen en cuenta si conduce un hombre o una mujer, se toman las decisiones.

Debemos considerar dos factores que pueden incidir en la igualdad entre hombres y mujeres: por un lado, con carácter general, son las mujeres las que sociológicamente se ocupan, en las zonas rurales, de llevar a los hijos y a las personas dependientes, a médicos, colegios, centros asistenciales, etc, por lo que será este colectivo quien más sufra la escasez de carreteras o sus malas condiciones y, por tanto, quien más necesitado esté de este tipo de inversiones. Por otro lado, la mejora de las carreteras va a redundar en la disminución del tiempo a utilizar en este tipo de desplazamientos, hecho que contribuirá a que los hombres se involucren en mayor medida en la realización de este tipo de labores.

Aunque no existe la posibilidad de cuantificar resultados, las actuaciones financiadas con este programa presupuestario ayudarán a la vertebración de los territorios y a la movilidad de la población tanto femenina como masculina, lo que redundará en la mejora de sus condiciones laborales y personales de ambos sexos.

Asimismo, debe señalarse que en la contratación realizada por la Dirección General de Carreteras de las empresas adjudicatarias, se cumple estrictamente lo que establece la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular los artículos 71 y 145. De este modo, se establecen como criterios cualitativos para evaluar la mejor relación calidad-precio en las adjudicaciones de contratos aspectos sociales, vinculados al objeto del contrato, en concreto, que se fomente la integración social de personas con discapacidad, personas desfavorecidas o miembros de grupos vulnerables entre las personas asignadas a la ejecución del contrato y, en general, la inserción sociolaboral de personas con discapacidad o en situación o riesgo de exclusión social, así como la subcontratación con Centros Especiales de Empleo o Empresas de Inserción y los planes de igualdad de género que se apliquen en la ejecución del contrato y, en general, la igualdad entre mujeres y hombres, así como el fomento de la contratación femenina, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

No se han definido ni líneas de actuación, ni objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad, por lo que no se incluye un análisis detallado del programa en términos de igualdad.

### **Programa Presupuestario: 453C Conservación y Explotación de Carreteras**

En este programa se puede reiterar lo comentado en el programa «453B Creación de Infraestructuras de Carreteras» por lo que, al igual que se ha comentado en el mismo, y como no se han definido ni líneas de actuación, ni objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad, no se incluye un análisis detallado del programa en términos de igualdad.

### **Programa Presupuestario: 453M Ordenación e Inspección del Transporte Terrestre**

#### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

Este programa está orientado a ordenar, controlar y potenciar el desarrollo equilibrado del transporte terrestre para satisfacer las necesidades de los ciudadanos con el máximo grado de eficacia y con el mínimo coste social.

Una de las actuaciones de este programa busca aumentar la presencia femenina en algunos foros, en un sector en el que la participación de la mujer es tradicionalmente deficitaria.

***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

La Asociación Foro de Nuevas Tecnologías en el Transporte –ITS-España- es una asociación sin ánimo de lucro que pretende servir de punto de encuentro de todos los actores relacionados con los Sistemas Inteligentes de Transporte para hacer más segura, sostenible y eficiente la movilidad de personas y mercancías en los distintos modos de transporte. La subvención se instrumenta mediante un convenio con carácter anual prorrogable conforme a los plazos legales.

En el marco del convenio con ITS, y en consonancia con la promoción de las políticas de género, se persigue aumentar el número de mujeres que acuda a las Jornadas y Congresos organizados por ITS, en un sector en el que la participación de la mujer es tradicionalmente deficitaria.

***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

**SECCIÓN 17.**

Programa 453M

Objetivo	Indicador
Aumentar el número de mujeres que acuda a las Jornadas y Congresos que organiza ITS-España.	Mujeres que acuden a las jornadas y congresos organizados por ITS-España

**Programa Presupuestario: 453N Regulación y Supervisión de la Seguridad Ferroviaria**

Este programa está orientado a financiar las competencias que ejerce la Agencia Estatal de Seguridad Ferroviaria en cuanto autoridad ferroviaria, principalmente actuaciones normativas y de inspección para potenciar la seguridad. Se considera que no tiene incidencia en materia de igualdad.

No se han definido ni líneas de actuación, ni objetivos ni indicadores específicos en materia de igualdad, por lo que no se incluye un análisis detallado de este programa en términos de igualdad.

**Programa Presupuestario: 467B Investigación, Desarrollo y Experimentación en Infraestructuras**

Este programa está orientado a aportar instrumentos de apoyo al avance del conocimiento en ingeniería civil. En concreto, se persigue elevar el nivel científico-técnico en el sector de la obra pública y el transporte mediante la puesta a punto de equipamientos, metodologías y procedimientos de experimentación, por lo que no se incluye un análisis detallado del programa en términos de igualdad.

**Programa Presupuestario: 451M Estudios y Servicios de Asistencia Técnica en Obras Públicas y Urbanismo**

***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

Este programa tiene por objeto la realización de estudios y la prestación de asistencia técnica especializada a la Administración en el ámbito de las obras públicas, el transporte y

el medio ambiente. Se ha incluido el enfoque de género en materia de formación y de estudios para diagnosticar la realidad de género.

***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

Realización de jornadas, seminarios, simposios y/o cursos que promuevan una imagen positiva y no estereotipada de las mujeres y de los hombres con el objetivo de conseguir una participación más equilibrada en los puestos de toma de decisiones en el ámbito de las obras públicas, el transporte y el medio ambiente.

Impulso del estudio y evaluación de las políticas, programas y actividades relacionadas con las obras públicas y el urbanismo para determinar la aplicación real del programa de igualdad de género. Posteriormente se buscará la implementación y desarrollo de programas de cooperación, proyectos y actividades encaminados a corregir procedimientos y métodos de trabajo y conseguir la transversalidad de género.

***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad:***

**SECCIÓN 17.**

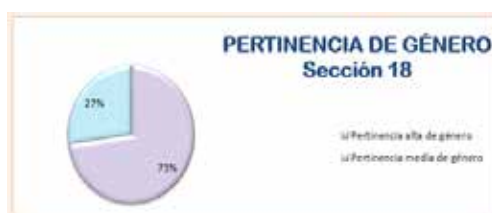
Programa 451M

Objetivo	Indicador
Actividades de Formación relacionadas con la igualdad de género.	Número de actividades.
Estudios dirigidos a la consecución de la transversalidad de género.	Número de estudios.

## SECCIÓN 18. MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Programa	Denominación	Pertinencia de género
144B	Cooperación, promoción y difusión educativa en el exterior	Pertinencia media de género
241B	Formación Profesional para el Empleo	Pertinencia alta de género
322A	Educación Infantil y Primaria	Pertinencia alta de género
322B	Educación Secundaria, Formación Profesional y Escuelas Oficiales de Idiomas	Pertinencia alta de género
322E	Enseñanzas artísticas	Pertinencia alta de género
322F	Educación en el exterior	Pertinencia media de género
322G	Educación compensatoria	Pertinencia alta de género
321N	Formación permanente del profesorado de Educación	Pertinencia alta de género
321M	Dirección y Servicios Generales de Educación y Formación Profesional	Pertinencia alta de género
322L	Inversiones en centros educativos y otras actividades educativas	Pertinencia alta de género
323M	Becas y ayudas a estudiantes	Pertinencia media de género

## A. Cuadro de análisis general



La sección 18 gestiona once programas presupuestarios. De ellos, un 73% se han catalogado con pertinencia alta de género.

Los porcentajes obtenidos del análisis de los programas vienen recogidos en el cuadro adjunto.

A continuación, se analizan de forma detallada las respuestas a las preguntas planteadas para los once programas:

1. ¿En qué medida el programa presupuestario tiene competencias para actuar y éstas son relevantes en relación con la igualdad de género?



El 73% de los programas tienen un poder transformador alto en el ámbito de la igualdad de género.

2. *Número de personas sobre el que despliegan sus efectos las actuaciones del programa presupuestario.*



El 82% de los programas despliegan sus efectos sobre un número alto de personas. Dichos programas tienen gran capacidad en la lucha contra las desigualdades.

3. *¿Las personas a las que las actuaciones van dirigidas son mayoritariamente mujeres?*



Sólo un 9% de los programas afectan directa y significativamente a mujeres.

4. *¿El ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?*



El 82% de los programas son considerados palancas de cambio y pueden producir un cambio sensible en la situación actual para incluir la igualdad como eje transversal que elimine las desigualdades.

5. *¿Los resultados previstos del programa tendrán efecto positivo o negativo sobre la igualdad?*



Todos los programas tienen efectos positivos en la lucha a favor de la igualdad de género.

6. *¿El programa tiene un objetivo concreto en favor de la igualdad de género?*



Se han definido objetivos específicos en favor de la igualdad de género para los once programas.

7. *¿Existen indicadores de este programa desagregados por sexo?*



En todos los programas se han definido indicadores desagregados por sexo, lo que facilita la elaboración de estadísticas en ámbito de género.

## B. Análisis detallado de los programas en términos de igualdad

### Programa Presupuestario: 144B Cooperación, Promoción y Difusión Cultural y Educativa en el Exterior

#### *Breve descripción del programa en términos de igualdad de género*

Este programa tiene una serie de objetivos y contenidos específicos que se abordan siempre al amparo del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres:

- Apoyar el conocimiento de la lengua y la cultura española en el mundo.
- Contribuir a la mejora del sistema educativo de terceros países, así como a la del propio sistema educativo español mediante intercambios de cooperación.
- Participar en la construcción europea a través de una presencia activa en sus ámbitos educativos, tanto a nivel institucional como en la participación y coordinación de los programas educativos de la Unión Europea.
- Fomentar la promoción y difusión de la lengua española en el exterior mediante la formación del profesorado extranjero de español.

#### *Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género*

Actividades de Cooperación Bilateral, que surgen al amparo de una serie de Convenios de cooperación educativa y cultural con diversos. Las más importantes son: (Los datos son los disponibles del curso 2019-2020)

Auxiliares de conversación extranjeros en España. De un total de 5.644 auxiliares de conversación, 1712 son hombres y 3.932 son mujeres.

Auxiliares de conversación españoles en 16 países. De un total de 770 auxiliares de conversación, 121 son hombres y 649 mujeres.

Profesores visitantes en EEUU, Reino Unido y Canadá. De un total de 1.288 profesores, 374 son hombres y 914 son mujeres.

Secciones en Institutos Bilingües. De 121 seleccionados, 54 son mujeres y 67 hombres Formación del profesorado. En el desarrollo de esta actividad se realizan cursos de lengua y cultura española para la formación del profesorado extranjero de español. Estos cursos se realizan mediante convenios de colaboración entre el Ministerio de Educación y Formación Profesional y el Instituto Cervantes y la Universidad Internacional Menéndez Pelayo.

El Plan de Mejora del Aprendizaje de Lenguas Extranjeras. El Plan, que se puso en marcha en 2011, pretende cubrir la necesidad de la sociedad española de alcanzar el nivel deseado de conocimiento de lenguas extranjeras en un plazo razonable de tiempo, favoreciendo de forma eficaz la enseñanza de idiomas extranjeros.

#### *Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad*

### SECCIÓN 18.

Programa 144B

Objetivo	Indicador
Establecer una coordinación fluida con las relaciones exteriores de España, tanto bilaterales como multilaterales para la implementación de medidas de igualdad de género.	Colaboración con las entidades y países firmantes de los convenios para incorporar la difusión de perspectiva de género. Participación en colaboraciones o alianzas con organizaciones de los países en los que tengamos presencia.

## **Programa Presupuestario: 321M Dirección y Servicios Generales de Educación y Formación Profesional**

### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

El programa se dirige a acciones generales, que sirven de apoyo y son un instrumento para facilitar y hacer posible al resto de programas de gasto de carácter finalista y la consecución de sus objetivos específicos.

Contempla también acciones desarrolladas desde las distintas unidades dirigidas a la difusión, formación y estudios técnicos vinculadas a: Publicidad y propaganda; Reuniones, conferencias y cursos; Estudios y trabajos técnicos. Todas estas acciones se ejecutan al amparo del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y con el objetivo de fomentar la coeducación en el sistema educativo español.

Este programa ejecuta funciones que se realizan tanto en los servicios centrales como en los periféricos del departamento.

El objetivo general de este programa es servir de apoyo y ser a la vez un instrumento para facilitar y hacer posible a los restantes programas de carácter finalista la consecución de sus objetivos específicos.

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

Colaboración con la unidad de igualdad de género.

Colaboración en la planificación de encuentros, jornadas o actos que se organicen desde el Ministerio de Educación y Formación Profesional relacionados con la igualdad de género.

Utilización del lenguaje administrativo no sexista en la elaboración de normativa, convocatorias, estudios, informes, en formato documento, medios de comunicación y las redes sociales.

Incorporación de la perspectiva de género en las actividades de formación que se organicen.

Participación en la Alianza del Ministerio de Educación y Formación Profesional con las administraciones, sector empresarial y la sociedad civil dirigida a impulsar específicamente la vocación científica y tecnológica de las niñas y su participación en estudios científicos y sobre todo tecnológicos (actualmente en proceso de planificación).

Elaboración y difusión de materiales que ayuden a sensibilizar sobre la importancia de la igualdad de género.

Acciones de sensibilización del personal en materia de igualdad potenciando la participación de más profesionales en las actividades formativas de igualdad que se organicen, especialmente a los varones.

Elaboración y difusión de monográficos estadísticos sobre indicadores de género en las enseñanzas de Formación Profesional, que puedan servir de diagnóstico para la planificación de medidas correctoras en relación con los desequilibrios de masculinización o feminización que puedan estar presentes en algunas de estas enseñanzas.

Establecer medidas de comunicación e intercambio de buenas prácticas sobre las medidas de igualdad, que las administraciones educativas puedan estar poniendo en práctica, en Formación Profesional, aprendizaje a lo largo de la vida o en los procesos de evaluación y acreditación de competencias.

Elaboración de estadísticas de educación, siendo la variable sexo una característica básica de las variables asociadas al alumnado, al profesorado y a la población en general, que facilita, el conocimiento de la situación, el seguimiento de las políticas de igualdad de género en los diferentes aspectos del sector educación y la toma de decisiones en ese campo. Asimismo, la desagregación de datos utilizando la variable sexo es prioritaria.

El Plan de Formación departamental financia cursos específicos de formación en igualdad de oportunidades y prevención de la violencia de género, módulos de igualdad en cursos con distintas temáticas más generales, así como jornadas específicas de igualdad.



Los procesos selectivos de personal cuentan con medidas de igualdad previstas en las convocatorias y cuentan con tribunales cuya composición responde a principios de composición equilibrada.

Los pliegos de contratación incluyen cláusulas de igualdad en las medidas para el desempate.

Asimismo, comprende una diversidad de tareas típicas de la función administrativa de carácter general entre las que caben destacar las propias de la dirección, coordinación, control, inspección (tanto de los servicios como la educativa), planificación y programación, gestión, presupuestación, temas transversales educativos y provisión de recursos materiales, humanos y técnicos.

Además, incluye el ejercicio de las funciones de programación, gestión y control como organismo intermedio de las ayudas del Fondo Social Europeo en el período de programación 2014-2020 y sucesivos (se señala de manera especial que con cargo a este programa se financian un contrato de gestión y otro de verificación de Fondo Social Europeo).

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

#### **SECCIÓN 18.**

Programa 321M

<b>Objetivo</b>	<b>Indicador</b>
Establecer una coordinación fluida con otras unidades para la implementación de medidas de igualdad de género.	Colaboración con la Unidad de igualdad de género en la planificación de encuentros o actos que se organicen. Participación en colaboraciones o alianzas que se organicen con las administraciones, sector empresarial o sociedad civil.
Incorporar la perspectiva de género a la difusión, formación y estudios técnicos.	Utilización de lenguaje administrativo no sexista en elaboración de normativa, convocatorias, informes, documentos y actividades de difusión. Implementación de acciones de sensibilización del personal de la Secretaría en materia de igualdad. Incorporación de medidas de comunicación e intercambio de buenas prácticas relacionadas con acciones para la igualdad de género. Elaboración de estudios estadísticos sobre indicadores de género en las ofertas formativas de Formación Profesional.
Establecer una coordinación fluida con las CC.AA. de los proyectos de Fondo Social Europeo que ya incluyen per se los principios de igualdad.	Integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la educación. La educación para la igualdad de mujeres y hombres.
Incorporar la perspectiva de género en las funciones administrativas.	Utilización de lenguaje administrativo no sexista en la elaboración de documentos.

#### **Programa Presupuestario: 321N Formación Permanente del Profesorado de Educación**

##### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

La misión específica es ser referente en el desarrollo profesional del profesorado a través de su formación, aportando soluciones a los nuevos cambios y demandas que exigen la consecución de los objetivos estratégicos del sistema educativo.

La formación del profesorado tendrá incidencia en los distintos aspectos de su labor, y atenderá con especial atención a las líneas prioritarias identificadas por el Ministerio, como son la inclusión y el fomento de la coeducación, la promoción de la formación profesional y la educación STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), entre otras.

***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionado con la igualdad de género***

Formación *on line* del profesorado.  
 Planes de formación de Ceuta y Melilla.  
 Planes de formación de las consejerías de educación en el exterior.  
 Cursos de verano.  
 Congresos y Jornadas.  
 Estancias profesionales europeas.  
 Programa de movilidad del profesorado entre comunidades y ciudades autónomas.  
 Reconocimiento de actividades de formación realizadas por entidades colaboradoras.  
 Reconocimiento, registro y certificación de actividades de formación.  
 Planes de formación de entidades colaboradoras. Evaluación de actividades en red presentadas por entidades colaboradoras.

***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

**SECCIÓN 18.**

Programa 321N

Objetivo	Indicador
Realizar diversas líneas de formación del profesorado mediante la actualización de conocimientos y prácticas científico-didácticas y facilitando la especialización en las diferentes etapas, áreas y materias educativas, así como la función directiva, orientadora y de apoyo psicopedagógico.	Número de profesoras. Número de profesores.
Diseñar, realizar y evaluar actividades de formación del profesorado relacionadas con estancias profesionales europeas.	Número de profesoras. Número de profesores.
Formación en Coeducación para los funcionarios docentes en prácticas.	Número de profesoras. Número de profesores.
Diseñar, realizar y evaluar actividades de formación relacionadas con la educación inclusiva.	Número de profesoras. Número de profesores.
Buscar, anticipar y proponer actividades formativas basadas en la situación actual y en las necesidades futuras.	Número de cursos ofertados.

**Programa Presupuestario: 322A Educación Infantil y Primaria**

***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

Apoyar a los centros educativos de Educación Infantil y Primaria del ámbito territorial de gestión del Ministerio de Educación y Formación Profesional para que dispongan de los recursos necesarios para el adecuado funcionamiento de los centros que permita el desarrollo de la educación en condiciones de igualdad.

***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionado con la igualdad de género***

Gastos de Funcionamiento de los Centros docentes, públicos y privados sostenidos con fondos públicos, de Educación Infantil y Primaria.

Convenio entre el Ministerio de Educación y Formación Profesional y las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla para la creación y funcionamiento de Escuelas infantiles dependientes de las Ciudades.

***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

**SECCIÓN 18.**

Programa 322A

Objetivo	Indicador
Fortalecimiento de la formación en igualdad de oportunidades en la Ceuta y Melilla.	Integrar en los convenios de nuevos centros el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la educación. Promover en dichos convenios la educación para la igualdad de mujeres y hombres.
Incorporar la perspectiva de Género en las funciones administrativas.	Utilización de lenguaje administrativo no sexista en la elaboración de documentos, convocatorias y resoluciones.
Asegurar un puesto escolar en educación infantil para todos los alumnos y alumnas de 3 a 5 años que garantice la no discriminación por razón de género.	Número de alumnos y alumnas matriculados en el proceso de escolarización en educación infantil.
Asegurar un puesto escolar en educación primaria para todos los alumnos y alumnas de 6 a 11 años que garantice la no discriminación por razón de género.	Número de alumnos y alumnas matriculados en el proceso de escolarización en educación primaria.
Afianzar el desarrollo personal de los niños y niñas.	Número de actividades diseñadas en el trabajo de aula que fomenten la participación de los dos sexos.
Supresión de los estereotipos sexistas en la educación infantil del alumnado de 3 a 5 años.	Número de alumnos y alumnas en la participación de las actividades complementarias y extraescolares.
Supresión de los estereotipos sexistas en la educación primaria del alumnado de 6 a 11 años.	Número de alumnos y alumnas en la participación de las actividades complementarias y extraescolares.
Asegurar la igualdad en la actividad escolar.	Distribución equitativa del alumnado por sexos en uso de los espacios escolares para los alumnos y las alumnas.

**Programa Presupuestario: 322B Educación Secundaria, Formación Profesional y Escuelas Oficiales de Idiomas**

***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

Apoyar a los centros educativos de Educación Secundaria y Escuelas Oficiales de Idiomas del ámbito territorial de gestión del Ministerio de Educación y Formación Profesional

para que dispongan de los recursos necesarios para el adecuado funcionamiento de los centros que permita el desarrollo de la educación en condiciones de igualdad.

La finalidad de este programa es dar respuesta a las necesidades de impulso y mejora de la calidad, transferencia de conocimiento, innovación, desarrollo y experimentación en Orientación y Formación Profesional, siendo la educación en igualdad un enfoque transversal que impregna todo el proceso educativo.

Los contenidos son diversos:

- Difusión y Promoción, mediante actividades de publicidad y propaganda, pero también con la participación en campeonatos nacionales e internacionales de Formación Profesional.
- Investigación, con estudios y trabajos técnicos relacionados con la Formación Profesional y cualificaciones profesionales.
- Formación e innovación, mediante reuniones, conferencias y cursos. También con convocatorias de becas y ayudas para la movilidad del profesorado y premios a la calidad de proyectos de orientación y Formación Profesional.
- El programa también incluye el establecimiento de convenios para el desarrollo del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional, así como los procedimientos de evaluación y acreditación de competencias profesionales. Contempla el programa becas de formación de especialistas en observación y diseño de cualificaciones profesionales.

Por último, este programa recoge como contenido los convenios con comunidades autónomas para el desarrollo de programas de acciones de compensación educativa e inserción laboral.

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionado con la igualdad de género***

Gastos de Funcionamiento de los Centros docentes, públicos y privados sostenidos con fondos públicos, de Educación Secundaria y Escuelas Oficiales de Idiomas.

Programa de Orientación y Refuerzo para el Apoyo y Avance en la Educación cuyo eje fundamental es la reducción y prevención del fracaso y del abandono escolar temprano mediante el apoyo a centros educativos de entornos socioeconómicos vulnerables en cooperación con las Comunidades Autónomas.

Las principales líneas de actuación son:

- Convocatoria de subvenciones a entidades privadas sin fines de lucro para la realización de actividades dirigidas a la atención del alumnado con necesidades de apoyo educativo y compensación de desigualdades para las ciudades autonómicas de Ceuta y Melilla.
- Incorporación de la perspectiva de género como competencia en los títulos y cursos de especialización de las enseñanzas de Formación Profesional.
- Actualización del título de Técnico superior en Promoción de la igualdad de género, incluido en el catálogo de títulos de Formación Profesional.
- Desarrollo del convenio marco con la Federación española de municipios y provincias y la Federación de asociación de mujeres rurales (FADEMUR), estableciendo los instrumentos y mecanismos, en colaboración con las administraciones competentes, para la acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de esta vía dirigida a mujeres del entorno rural.
- Convocatoria de proyectos de innovación cuya finalidad sea la potenciación de las profesiones STEAM entre jóvenes y adultas mujeres y de las profesiones relacionadas con el cuidado y el ámbito social entre jóvenes y adultos varones, sensibilizando así sobre la necesidad de presencia en aquellas áreas en las que uno u otro género están infrarrepresentados.

- Diseño de estrategias para facilitar el acceso de mujeres a procesos de evaluación y acreditación de la competencia en sectores laborales tradicionalmente no feminizados.
- Planificación de una red de mujeres emprendedoras tituladas de Formación Profesional, especialmente en sectores STEAM, que puedan participar en actuaciones de mentorización y ayuda como referentes.
- Explorar estrategias que animen a la matrícula en enseñanzas de Formación Profesional de estudiantes hombres y mujeres en ciclos formativos en los que uno u otro género están infrarrepresentados, priorizando aquellos donde el porcentaje no alcance al 10-15%.
- Composición equilibrada de género en los jurados encargados de la concesión de premios.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

#### **SECCIÓN 18.**

Programa 322B

<b>Objetivo</b>	<b>Indicador</b>
Potenciar programas de igualdad de género en colaboración con otras unidades, administraciones, entidades empresariales o agentes sociales.	Desarrollo del convenio marco con la Federación española de municipios y provincias y la Federación de asociación de mujeres rurales (FADEMUR), para la acreditación de competencias profesionales dirigida a mujeres en el entorno rural. Realización de convocatorias para proyectos que contribuyan a la igualdad de género. Diseño de programas de memorización, especialmente en sectores STEAM, con el apoyo de redes de mujeres emprendedoras tituladas en Formación Profesional.
Revisar el catálogo de títulos de Formación Profesional desde la perspectiva de género.	Elaboración de estrategias para potenciar la igualdad de género en el acceso a las enseñanzas de Formación Profesional y de procesos de evaluación y acreditación de competencias profesionales. Incorporación de la perspectiva de género como competencia en los títulos. Cursos de especialización de las enseñanzas de Formación Profesional. Actualización del título de Técnico superior en Promoción de la igualdad de género, incluido en el catálogo de títulos de Formación Profesional.
En coordinación con las CC.AA., fortalecimiento de la presencia en igualdad de oportunidades en los Programas de Orientación y Refuerzo.	Integrar en los programas el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la educación. Promover en dichos programas la educación para la igualdad de mujeres y hombres.
Incorporar la perspectiva de género en las funciones administrativas.	Utilización de lenguaje administrativo no sexista en la elaboración de documentos, convocatorias y resoluciones.
Incremento de las campañas de sensibilización dirigidas a informar al alumnado sobre aquellas áreas en las que están infrarrepresentadas.	Número de campañas realizadas.

Objetivo	Indicador
Mejora de la formación, en orientación profesional no sexista, del profesorado y de profesionales que participen en las actividades de información, captación, orientación, asesoramiento y acompañamiento de estudiantes.	Número de cursos ofertados así como porcentaje del profesorado participante.
Eliminación de los estereotipos sexistas en el diseño de las campañas de información y orientación académica; en particular, en momentos en los que el alumnado se enfrenta a elecciones formativas.	Porcentaje de aumento de alumnas que escogen itinerarios formativos encaminados a una actividad profesional tradicionalmente masculina en el pasado.

### Programa Presupuestario: 322E Enseñanzas Artísticas

#### *Breve descripción del programa en términos de igualdad de género*

Apoyar a los centros educativos de Enseñanzas Artísticas (Escuelas de Arte y Conservatorios de Música) del ámbito territorial de gestión del Ministerio de Educación y Formación Profesional para que dispongan de los recursos necesarios para el adecuado funcionamiento de los centros que permita el desarrollo de la educación en condiciones de igualdad.

#### *Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionado con la igualdad de género*

Gastos de Funcionamiento de las Escuelas de Arte y Conservatorios de Música, públicos y privados sostenidos con fondos públicos, de Educación Secundaria y Escuelas Oficiales de Idiomas.

#### *Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad*

### SECCIÓN 18.

Programa 322E

Objetivo	Indicador
Incorporar la perspectiva de género en las funciones administrativas.	Utilización de lenguaje administrativo no sexista en la elaboración de documentos, convocatorias y resoluciones.
Desarrollo de la educación en igualdad.	Disponer los recursos necesarios para el adecuado funcionamiento de los centros.
Lograr el equilibrio de sexos entre el alumnado dedicado al estudio de las enseñanzas artísticas.	Número de alumnos y alumnas matriculados por enseñanzas y especialidades artísticas.
Utilización de las diferentes representaciones y expresiones artísticas para el fomento y concienciación de la igualdad entre sexos.	Porcentaje de trabajos de aula y manifestaciones artísticas del alumnado cuyo fin último contenga lemas en materia de igualdad.

**Programa Presupuestario: 322F Educación en el exterior*****Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

Atender a la demanda de enseñanzas de la lengua y cultura de nuestro país en el mayor ámbito posible, así como a la demanda de educación española planteada por parte de ciudadanos españoles residentes en el exterior. El principio de igualdad efectiva entre hombres y mujeres y el fomento de la coeducación se configura como un principio rector que impregna a la red de centros en el exterior del mismo modo que al conjunto del sistema educativo español.

***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

La red educativa en el exterior está compuesta:

- 22 centros de titularidad del estado español.
- 2 centros de carácter mixto (sólo el Colegio «Parque de España» de Argentina recibe recursos procedentes del Estado español a través de una subvención nominativa, mientras que el Colegio Miguel de Cervantes de Brasil no recibe recursos estatales).
- 14 Agrupaciones de Lengua y Cultura Españolas que engloban un total de trescientas setenta y dos aulas, treinta Secciones españolas distribuidas en cincuenta y ocho centros de titularidad de otros Estados y cinco más en Escuelas Europeas.

Los gastos se corresponden mayoritariamente a los capítulos 2 y 3, su incidencia en la igualdad de género es tangencial, si bien hay que tener en cuenta que todos los centros en el exterior están obligados, por sus propias características, a favorecer la creación de puentes educativos entre nuestra cultura y la del país en que se ubican, determinando criterios de convivencia intercultural respetando la educación en igualdad y para la igualdad, y que se tiene como objetivos promover en los centros una presencia equilibrada entre hombres y mujeres en las diferentes materias curriculares, niveles educativos y funciones directivas y adoptar medidas que permitan flexibilizar los horarios de los colegios a las necesidades de cada uno de los países en que se ubican, transformando los centros educativos en espacios de participación socioeducativa, programando actividades extraescolares y de tiempo libre.

La dispersión geográfica y la naturaleza heterogénea de los centros en el exterior, impide realizar una precisa previsión del impacto en materia de género. En lo que compete a esta dirección a lo largo de 2021 se prevé mantener la participación en condiciones de igualdad de méritos y capacidad entre hombres y mujeres.

***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad*****SECCIÓN 18.**

Programa 322F

Objetivo	Indicador
Establecer una coordinación fluida en las relaciones exteriores de España, tanto bilaterales como multilaterales para la implementación de medidas de igualdad de género.	Participación en colaboraciones o Alianzas con organizaciones de los países en los que tengamos presencia.
Fomento de la formación del profesorado, tanto inicial como continua, en educación para la igualdad y la no discriminación, y prevención de violencia de género.	Integración de la perspectiva de género en los ALCES y en nuestros centros al realizar la formación del profesorado y su aplicación en el desempeño de sus funciones.

Objetivo	Indicador
Impulso y refuerzo de la formación en igualdad de trato y oportunidades, dentro de la formación continua de profesorado de todas las etapas educativas.	Integración de la perspectiva de género en los ALCES y en nuestros centros al realizar la formación continua del profesorado y su aplicación en el desempeño de sus funciones.

### **Programa Presupuestario: 322G Educación Compensatoria**

#### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

Desarrollar acciones y programas de compensación educativa dirigidas a personas desfavorecidas y al alumnado con dificultades de aprendizaje o en situación de desventaja social en los centros educativos para que fomenten la igualdad de oportunidades.

#### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionado con la igualdad de género***

Convenio entre el Ministerio de Educación y Formación Profesional y las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla para el desarrollo de diversos programas de interés mutuo centrados en acciones de compensación educativa y de formación de personas jóvenes y adultas desfavorecidas.

Programa de Apoyo Educativo al alumnado de Ceuta y Melilla con dificultad en el aprendizaje para garantizar una igualdad efectiva de oportunidades, prestando los apoyos necesarios tanto en el alumnado que lo requiera como a los centros en los que están escolarizados.

Programa MUS-E en colaboración con la Fundación Yehudi Menuhin España, para la integración educativa y cultural de niños, niñas y jóvenes en situaciones desfavorables a través de actividades artísticas.

Subvenciones a empresas circenses para la atención educativa a la población itinerante en edad de escolarización obligatoria, durante cada curso escolar.

Subvenciones a entidades privadas sin fines de lucro para la realización de actuaciones dirigidas a la atención del alumnado con necesidad específica de apoyo educativo y a la compensación de desigualdades en educación durante cada curso escolar (ámbito estatal y Ceuta y Melilla).

#### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

### **SECCIÓN 18.**

#### **Programa 322G**

Objetivo	Indicador
Realizar programas de compensación educativa y de formación de personas jóvenes y adultas desfavorecidas en las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla.	Incorporar la perspectiva de género atendiendo específicamente las necesidades de compensación de las niñas y jóvenes.
Realizar el Programa de Apoyo Educativo al alumnado de Ceuta y Melilla con dificultad en el aprendizaje.	Porcentaje de alumnas de centros educativos de Ceuta y Melilla que acceden al Programa de Apoyo Educativo. Mejora en el rendimiento medio obtenido por estas alumnas.



Objetivo	Indicador
Implementar el Programa MUS-E para la integración educativa y cultura de niños, niñas y jóvenes en situaciones desfavorables, especialmente las alumnas.	Porcentaje de participación de las alumnas en este Programa MUS-E. Mejora de la integración educativa y cultural de los niños, niñas y jóvenes.
Implementar el Programa de Aulas Itinerantes de Circos en las empresas circenses que tienen menores escolarizados.	Número de menores, especialmente niñas y jóvenes, que acceden al Programa. Mejora en el rendimiento medio obtenido por los niños, niñas y jóvenes.
Financiación de proyectos de entidades privadas sin ánimo de lucro que realicen actuaciones dirigidas a la atención del alumnado con necesidad específica de apoyo educativo y compensación de desigualdades educativas.	Porcentaje de alumnos atendidos, especialmente niñas y jóvenes, con necesidades específicas de apoyo educativo y compensación. Destacar la perspectiva de género en los proyectos implementados.

### **Programa Presupuestario: 322L Inversiones en centros educativos y otras actividades educativas**

#### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

Apoyar a los centros que desarrollen programas educativos de cooperación territorial e innovadores que refuercen las competencias básicas de los estudiantes, favoreciendo el conocimiento y aprecio por parte del alumnado de la riqueza cultural y lingüística de las distintas Comunidades Autónomas, así como contribuir a la solidaridad interterritorial y al equilibrio territorial en la compensación de desigualdades.

Este programa tiene como finalidad el fomento del aprendizaje a lo largo de la vida. Incluye como contenidos la difusión, formación e investigación:

La difusión con acciones de publicidad y propaganda, y también otros, que, además contemplan la formación, como reuniones, conferencias y cursos. La investigación, con la realización de estudios y trabajos técnicos.

Por otro lado, el programa contempla ayudas a Comunidades Autónomas y entidades locales para el desarrollo del proyecto MENTOR.

#### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionado con la igualdad de género***

##### *Evaluaciones internacionales:*

- El Proyecto PISA es un estudio internacional de la OCDE, que examina la capacidad del alumnado para aplicar sus aprendizajes en contextos de la vida real. Mide la acumulación de conocimientos y competencias adquiridas por el alumnado de 15 años en las áreas de lectura, matemáticas y ciencias, tanto dentro como fuera de los centros educativos.
- El Proyecto TIMSS es un estudio de la IEA que mide las tendencias en el rendimiento del alumnado de 4.º de educación primaria en comprensión matemática y científica, así como la política educativa y las prácticas relacionadas con esta competencia.
- El Proyecto PIRLS es un estudio de la IEA que mide las tendencias en el rendimiento del alumnado de 4.º de educación primaria en comprensión lectora, así como la política educativa y las prácticas relacionadas con esta competencia.
- El Proyecto ICCS es un estudio de la IEA que mide las tendencias en competencia cívica y social en alumnos de 2.º de ESO. España participó en el ciclo de 2009 y ha decidido participar en el de 2022.

*Programas dirigidos al alumnado, profesorado y centros:*

- Programa dirigido al alumnado de Centros de Educación Ambiental.
- Programa dirigido al alumnado de Recuperación y Utilización Educativa de Pueblos Abandonados.
- Programa dirigido al alumnado de Rutas Científicas, Artísticas y Literarias.
- Programas dirigidos al alumnado de Inmersión Lingüística en inglés.
- Concurso Nacional de Teatro Grecolatino.
- Concurso Nacional de Coros Escolares.
- Concurso Nacional «Una Constitución para todos» Convocatoria de Buenas Prácticas en los centros.
- Ayudas a Confederaciones, Federaciones y Asociaciones de Alumnos.
- Ayudas a Confederaciones, Federaciones y Asociaciones de Madres y Padres de Alumnos.

*Programas en materia de Tecnología Educativa:*

Tienen como objetivo la introducción de las TIC en el ámbito educativo y la adquisición de la Competencia Digital. Además, diferentes acciones tienen una estrecha vinculación con la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres.

*Iniciativas de formación:*

- Cursos tutorizado Educación afectivo-sexual.
- MOOC Educar en igualdad, en colaboración con el Instituto de la Mujer e Igualdad de Oportunidades (IMIO).
- Formación del profesorado en valores cívicos y sociales para ofrecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
- Iniciativas STEM: ChicaSTEM.
- Programas en materia de Centro de Innovación e Investigación Educativa. Subvenciones para la atención educativa de personas adultas que presenten necesidades educativas especiales.
- Subvenciones a entidades privadas sin fines de lucro para la realización de actuaciones dirigidas a favorecer la utilización de las tecnologías de la información y de la comunicación por parte del alumnado que presente necesidades educativas especiales derivadas de discapacidad.
- Elaboración y difusión de materiales que ayuden a sensibilizar sobre la importancia de la igualdad de género.
- Incorporación de estrategias para la educación no sexista en las actividades de formación vinculadas con la orientación personal y profesional, que permita elecciones libres y no marcadas por sesgos de género, eliminando estereotipos rígidos a la hora de hacer elecciones formativas.
- Elaboración y difusión de monográficos estadísticos sobre indicadores de género en los programas de Orientación y Aprendizaje a lo largo de la vida, que puedan servir de diagnóstico para la planificación de medidas correctoras en relación con los desequilibrios de masculinización o feminización que puedan estar presentes en algunas de estas enseñanzas, especialmente en el programa «Aula Mentor» y en las enseñanzas no formales de la Educación de personas adultas.
- Desarrollo del convenio marco con la Federación española de municipios y provincias y la Federación de asociación de mujeres rurales (FADEMUR), potenciando la extensión de la formación no reglada de personas adultas a través de Internet con el desarrollo de la iniciativa de formación abierta denominada «Aula Mentor» y poniendo al alcance de las mujeres que viven y trabajan en el mundo rural los espacios y los materiales de formación, con asistencia tutorial telemática.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

Todos los indicadores se desagregan por sexo, salvo que el tamaño de la muestra no lo permita.

#### **SECCIÓN 18.**

Programa: 322L

<b>Objetivo</b>	<b>Indicador</b>
Analizar y, en su caso, disminuir la brecha de género en el rendimiento educativo.	Rendimiento medio y distribución por niveles en PISA (lectura, matemáticas y ciencias), en PISA-financiera y competencia global por género (4.º ESO). Rendimiento y distribución por niveles en TIMSS (matemáticas y ciencias en 4.º de EP) por género. Rendimiento y distribución por niveles en PIRLS (lectura en 4.º de EP)
Analizar y, en su caso, reducir la brecha de género en el acceso del profesorado a la función directiva.	Porcentaje de directores y directoras en los centros educativos de EP y ESO (TALIS).
Analizar y, en su caso, reducir la brecha de género en profesorado de Educación Primaria y Secundaria.	Porcentaje de profesores y profesoras en los centros educativos de EP y ESO (TALIS).
Analizar y, en su caso, disminuir la brecha de género en competencia cívica y ciudadana.	Rendimiento medio y distribución por niveles en ICCS.
Atraer a un mayor número de chicas a profesiones STEM.	Expectativas laborales de chicos y chicas (PISA).
Analizar la brecha de género en diferentes profesiones y su relación con la edad.	Porcentaje de adultos de 16 a 65 años que desempeñan determinadas profesiones y su relación con la edad (PIAAC).
Analizar diferentes variables motivacionales que afectan al rendimiento educativo.	Diferentes indicadores como placer por la lectura, ansiedad ante las matemáticas, motivación extrínseca e intrínseca, etc. en diferentes estudios de evaluación educativa.
Desarrollar la perspectiva de género en los procesos de orientación para potenciar elecciones libres, evitando sesgos de género o estereotipos rígidos en la decisión de la elección formativa.	Incorporación de estrategias para la educación no sexista en las actividades de formación vinculadas con la orientación personal y profesional. Elaboración y difusión de materiales que ayuden a sensibilizar sobre la importancia de la igualdad de género.
Potenciar la igualdad de género en el programa Aulas Mentor.	Elaboración de estrategias para potenciar la igualdad de género en el acceso, especialmente para mitigar los efectos de la masculinización y feminización que pueden darse en la participación en algunos cursos del catálogo. Revisar el catálogo de cursos desde la perspectiva de género. Desarrollo del convenio marco con la Federación española de municipios y provincias y la Federación de asociación de mujeres rurales (FADEMUR), potenciando la extensión de la formación no reglada de personas adultas a través del programa Aulas Mentor y poniendo al alcance de las mujeres que viven y trabajan en el mundo rural los espacios y los materiales de formación, con asistencia tutorial telemática.

Objetivo	Indicador
Normalización e inclusión del alumnado con NEEs en centros educativos ordinarios asegurando su acceso y permanencia en el sistema educativo así como su no discriminación y su igualdad afectiva.	Incremento en la dotación a los centros de niveles no universitarios de docentes especialistas. Número de aulas específicas nuevas en centros educativos ordinarios. Incremento en la dotación de material específico para la atención del alumnado con NEE en centros educativos ordinarios.
Escolarización en centros de educación especial del alumnado cuyas necesidades no puedan ser atendidas en el marco de las medidas de atención a la diversidad de los centros ordinarios.	Incremento de docentes especialistas, cuidadores y personal sanitario en los centros de educación especial. Aumento de la dotación de material específico para la atención del alumnado con NEE en centros de educación especial.
Potenciación de la autonomía del alumnado con necesidades educativas especiales.	Establecimiento de planes de actuación adaptados a las necesidades educativas de cada alumno y alumna.
Permanencia del alumnado con necesidades educativas especiales en el sistema educativo.	Número de alumnos y alumnas con necesidades educativas especiales escolarizados en una edad temprana en escuelas infantiles. Continuación de las acciones emprendidas en cursos anteriores en los niveles de Educación Infantil, Primaria, Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Formación Profesional.
Dotación de los recursos personales y materiales necesarios para impartir al alumnado con necesidades educativas especiales la Educación Básica Adaptada, los Programas de Formación para la Transición a la Vida Adulta y, en su caso, los talleres específicos previstos en los programas de cualificación profesional inicial.	Número de alumnos y alumnas con necesidades educativas especiales matriculados en estos perfiles de enseñanzas.

### **Programa Presupuestario: 323M Becas y ayudas a estudiantes**

#### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

El programa presupuestario tiene como contenido diversas actuaciones dentro del Departamento. Entre ellas:

- Premios extraordinarios de Formación Profesional para las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla y los premios nacionales de Formación Profesional.
- Apoyar a los centros educativos de Educación Secundaria y Escuelas Oficiales de Idiomas del ámbito territorial de gestión del Ministerio de Educación y Formación Profesional para que dispongan de los recursos necesarios para el adecuado funcionamiento de los centros que permita el desarrollo de la educación en condiciones de igualdad.

#### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

Convocatoria de premios extraordinarios de Formación Profesional para las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla.

Convocatoria de premios nacionales de Formación Profesional.

Composición equilibrada de género en los jurados encargados de la concesión de premios.

Convocatoria de premios a proyectos dirigidos a favorecer la incorporación de las jóvenes y adultas mujeres a enseñanzas de Formación Profesional vinculadas a enseñanzas STEM y de jóvenes y adultos hombres a enseñanzas de cuidado y ámbito social, con la finalidad de difundir buenas prácticas.

Facilitar el acceso a la educación postobligatoria a todas aquellas personas que, teniendo vocación y aptitud para el estudio, presenten dificultades de carácter socioeconómico, mediante la concesión de becas y ayudas al estudio. No son ayudas específicas de discriminación positiva por razón de género, pero ayudan a garantizar la igualdad de oportunidades para acceder a la educación postobligatoria.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

#### **SECCIÓN 18.**

Programa 323M

<b>Objetivo</b>	<b>Indicador</b>
Incluir la perspectiva de género en los premios de Formación Profesional.	Composición equilibrada de género en los jurados encargados de la concesión de premios.
	Utilización de lenguaje administrativo no sexista en elaboración de normativa, convocatoria y resolución de los premios nacionales de Formación Profesional.

#### **Programa Presupuestario: 241B Formación Profesional para el Empleo**

##### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

La finalidad de este programa es dar respuesta a las necesidades de impulso y mejora de la calidad de la formación para el empleo vinculada a certificados de profesionalidad, teniendo en cuenta de forma transversal la perspectiva de género.

Los contenidos son diversos:

- Difusión, promoción e investigación, con estudios y trabajos técnicos relacionados con la integración de la formación profesional del sistema educativo y de formación profesional para el empleo asociada a los certificados de profesionalidad, ambas vinculadas con el Catálogo Nacional de cualificaciones profesionales.
- Formación e innovación, mediante reuniones, conferencias y cursos para la mejora de la calidad de la Formación Profesional para el empleo vinculada a los certificados de profesionalidad.
- El programa también incluye iniciativas de oferta formativa vinculada a certificados de profesionalidad para personas trabajadoras ocupadas y desempleadas.

Por último, este programa recoge como contenido los convenios con Comunidades Autónomas para las actuaciones en los centros nacionales de referencia nacional.

##### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

Incorporación de la perspectiva de género como competencia en los certificados de profesionalidad.

Actualización del certificado de profesionalidad Promoción para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, incluida en el Repertorio Nacional de certificados de profesionalidad.

Elaboración y difusión de monográficos estadísticos sobre indicadores de género, que puedan servir de diagnóstico para la planificación de medidas correctoras en relación con los desequilibrios de masculinización o feminización que puedan estar presentes en algunas de estas ofertas formativas de FP para el empleo.

Diseño de estrategias para facilitar el acceso de mujeres a procesos de evaluación y acreditación de la competencia en sectores laborales tradicionalmente no feminizados.

Explorar estrategias que animen al acceso en acciones formativas vinculadas a certificados de profesionalidad de hombres y mujeres en los que en los que uno u otro género están infrarrepresentados, priorizando aquellos donde el porcentaje no alcance al 10-15%.

**Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad**

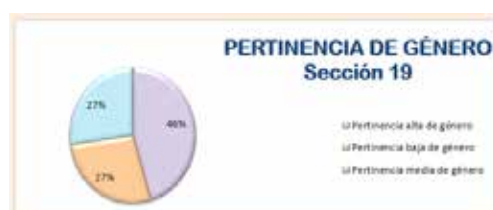
**SECCIÓN 18.**  
241B

Objetivo	Indicador
Potenciar programas de igualdad de género en colaboración con otras unidades, administraciones, entidades empresariales o agentes sociales.	Elaboración de estrategias para potenciar la igualdad de género en el acceso a las enseñanzas de Formación Profesional para el empleo asociadas de certificados de profesionalidad.
Revisar el catálogo de certificados de profesionalidad desde la perspectiva de género.	Incorporación de la perspectiva de género como competencia en los certificados de profesionalidad. Actualización del certificado de profesionalidad Promoción para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

## SECCIÓN 19. MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

Programa	Denominación	Pertinencia de género
143A	Cooperación para el desarrollo	Pertinencia baja de género
223M	Prestaciones de garantía salarial	Pertinencia media de género
224M	Prestaciones económicas por cese de actividad	Pertinencia baja de género
241A	Fomento de la inserción y estabilidad laboral	Pertinencia alta de género
241B	Formación Profesional para el Empleo	Pertinencia alta de género
241N	Desarrollo del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas	Pertinencia media de género
251M	Prestaciones a los desempleados	Pertinencia baja de género
281M	Dirección y Servicios Generales de Trabajo y Economía Social	Pertinencia alta de género
291A	Inspección y control de Seguridad y Protección Social	Pertinencia alta de género
494M	Administración de las relaciones laborales y condiciones de trabajo	Pertinencia alta de género
912P	Asesoramiento del Gobierno en materia social, económica y laboral	Pertinencia media de género

## A. Cuadro de análisis general



La sección 19 gestiona once programas presupuestarios. De ellos, un 46% han sido catalogados con pertinencia alta de género.

Los porcentajes obtenidos del análisis de los programas vienen recogidos en el cuadro adjunto.

A continuación, se analizan de forma detallada las respuestas que se han obtenido a las preguntas planteadas para los once programas:

1. ¿En qué medida el programa presupuestario tiene competencias para actuar y éstas son relevantes en relación con la igualdad de género?



El 64% de los programas tienen un poder transformador alto en el ámbito de las igualdades de género.



2. *Número de personas sobre el que despliegan sus efectos las actuaciones del programa presupuestario.*



El 64% de los programas despliegan sus efectos sobre un número alto de personas. Estos programas tienen gran capacidad en la lucha contra las desigualdades.

3. *¿Las personas a las que las actuaciones van dirigidas son mayoritariamente mujeres?*



Sólo el 9% de los programas afectan directa y significativamente a mujeres.

4. *¿El ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?*



El 64% de los programas son considerados palancas de cambio y pueden provocar un cambio sensible en la situación actual para incluir la igualdad como eje transversal que elimine las desigualdades.

5. *¿Los resultados previstos del programa tendrán efecto positivo o negativo sobre la igualdad?*



Todos los programas tienen efectos positivos en la lucha a favor de la igualdad de género.

6. *¿El programa tiene un objetivo concreto en favor de la igualdad de género?*



El 55% de los programas tienen objetivos identificados en favor de la igualdad de género.

7. *¿Existen indicadores de este programa desagregados por sexo?*



En el 64% de los programas se han definido indicadores desagregados por sexo. Esta situación favorece la elaboración de estadísticas en ámbito de género.



## B. Análisis detallado de los programas en términos de igualdad:

### **Programa Presupuestario: 143A Cooperación para el Desarrollo**

#### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

Este programa tiene como finalidad el cumplimiento de los compromisos que, en el ámbito de cooperación internacional asume el Ministerio de Trabajo y Economía Social en el ámbito de sus competencias y en el marco de los compromisos generales del Estado.

Se trata de compromisos derivados de los tratados de amistad y de los convenios básicos de cooperación suscritos con los respectivos países en el ámbito de la cooperación bilateral y con los organismos internacionales en el ámbito multilateral, especialmente con la OIT.

Todas las actividades de cooperación técnica internacional en las que participa el Ministerio están en consonancia con el V Plan Director de la Cooperación Española y con la Agenda 2030, así como con la estrategia de respuesta conjunta de la cooperación española a la crisis del Covid-19, y en todos ellos se contempla la perspectiva de género como un eje transversal de las actividades.

#### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

En el marco de la cooperación internacional bilateral, para el año 2021 a fecha de elaboración de este informe no se ha recibido ninguna solicitud de actuación, por lo que en este momento no se dispone aún de información sobre las actuaciones que se van a centrar específicamente en la perspectiva de género como eje temático de la asistencia técnica bilateral.

En el marco de la cooperación multilateral, y una vez finalizada la colaboración con la OIT en el lanzamiento de la «Iniciativa Global de trabajo decente para los jóvenes», están previstas algunas actividades con la OIT en 2021, aunque las actividades que nos han informado para estudio, no se centran específicamente en género, aunque todas tienen como referente el concepto de «trabajo decente» de la OIT, que incluye la igualdad de trato entre hombres y mujeres en las relaciones laborales.

#### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad:***

Como se ha comentado, la actividad internacional de cooperación técnica que se desarrolla tiene el componente de género como eje transversal en todas las actuaciones, pero no se ha definido ningún objetivo ni indicador específico en materia de igualdad.

### **Programa Presupuestario: 223M Prestaciones de Garantía Salarial**

#### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

El programa tiene como objetivo asegurar el derecho a la garantía salarial de los trabajadores y trabajadoras asalariados por cuenta ajena en caso de insolvencia o concurso de acreedores del empleador. Tiene su fundamento en la obligación impuesta a los Estados miembros de la Unión Europea, por la Directiva 2008/94/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2008, relativa a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario.

Por lo tanto, este programa presupuestario con carácter general tiene por finalidad la garantía de percepción de una prestación o renta de carácter económico para todas las personas que cumplan con los requisitos legales sin discriminar por razón de género.

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

Las actuaciones previstas en este programa presupuestario tienen por finalidad el abono de las prestaciones de garantía salarial que se realiza de forma objetiva como consecuencia de la insolvencia de las empresas cumpliendo los requisitos legalmente establecidos, sin discriminación entre mujeres y hombres, en tanto que su derecho deriva de un título judicial.

Apoyo del impulso de actuaciones destinadas a garantizar la igualdad de mujeres y hombres en el acceso a las prestaciones de garantía salarial para prevenir la discriminación por razón de sexo:

- Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso las prestaciones.
- Fomentar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las empresas.
- Apoyar a las empresas facilitando la devolución de las cantidades adeudadas al FOGASA, facilitando el establecimiento de Acuerdos o Convenios de devolución, sin discriminar por razón de género.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

#### **SECCIÓN 19**

Programa 223M

<b>Objetivo</b>	<b>Indicador</b>
Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso las prestaciones.	Porcentaje de mujeres que han cobrado prestación de garantía salarial: 38%.
Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso las prestaciones.	Número de mujeres que han cobrado prestación de garantía salarial: 27.000.
Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso las prestaciones.	Importe abonado a mujeres por prestaciones de garantía salarial (millones de euros): 180.
Apoyar a las empresas facilitando la devolución de las cantidades adeudadas al FOGASA, facilitando el establecimiento de Acuerdos o Convenios de devolución, sin discriminar por razón de género.	Número de convenios de devolución establecidos: 4.
Apoyar a las empresas facilitando la devolución de las cantidades adeudadas al FOGASA, facilitando el establecimiento de Acuerdos o Convenios de devolución, sin discriminar por razón de género.	Importe en euros de los convenios de devolución establecidos: 420.000.

#### **Programa Presupuestario: 224M Prestaciones Económicas por Cese de Actividad**

El programa se dirige a la protección por cese de actividad de hombres y mujeres sin diferencias por razón de género, tal y como se establece en la normativa vigente.

Además, con cargo a este programa presupuestario sólo se recogen los gastos de las personas perceptoras de la prestación por cese de actividad cuya protección realiza el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), que ahora mismo es residual ya que, a partir de agosto de 2018, por aplicación del Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre, las personas que tienen cubierta esta contingencia deben elegir una Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (MATEPSS) para ello.

No existe una perspectiva de género propiamente dicha en el programa, si bien se conoce el desglose por sexo de las personas beneficiarias de la prestación por cese de actividad, por lo que no se han definido objetivos ni indicadores específicos en materia de igualdad. No se incluye, por tanto, un estudio detallado de este programa en términos de igualdad.

## **Programa Presupuestario: 241A Fomento de la Inserción y Estabilidad Laboral**

### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

El objetivo común que persigue el programa es incrementar el empleo promoviendo la integración de las personas desempleadas en el mercado laboral y la permanencia en el mismo de quienes trabajan, especialmente de colectivos más desfavorecidos.

Este objetivo será abordado desde diversas ópticas para establecer servicios y programas complementarios que incidan en niveles diferenciados del entorno profesional y laboral.

Algunos de estos servicios y programas tienen un carácter preventivo o de anticipación, como es el caso de los diagnósticos de necesidades de empleo y cualificación de los sectores u ocupaciones, de la información y orientación profesional a los/as trabajadores/as o de las acciones de formación para personas desempleadas y ocupadas.

En el texto refundido de la Ley de Empleo se recoge con carácter general a las mujeres como colectivo prioritario para las distintas medidas de políticas activas de empleo a desarrollar por los Servicios Públicos de Empleo.

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

Dentro del eje de Oportunidades de Empleo se incluyen las bonificaciones en cuotas a la Seguridad Social para fomentar la contratación de determinados colectivos. En la actualidad existen bonificaciones específicas:

- Mayor cuantía en las bonificaciones por conversión en indefinido de contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.
- Bonificación en la cotización a la Seguridad Social de los contratos celebrados para sustituir a trabajadores que se encuentran disfrutando de períodos de maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo o lactancia. Esta bonificación afecta también al contrato de la persona que se encuentre disfrutando de los períodos mencionados.
- Contratación indefinida de víctimas de violencia de género y de violencia doméstica.
- Mayores cuantías en las bonificaciones previstas por la contratación de personas con discapacidad cuando las personas contratadas sean mujeres.
- Extensión hasta los 35 años, frente a los 30 años en el caso de los hombres, para acceder a los incentivos por incorporación al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos (RETA). También existen reducciones y bonificaciones de cuotas para nuevas trabajadoras autónomas, reincorporadas al trabajo autónomo en determinados supuestos y por suspensión de su actividad durante la maternidad, riesgo durante el embarazo y lactancia natural.
- Mayor cuantía de bonificación por contratos celebrados con mujeres paradas de larga duración.
- Bonificación en la cuota de autónomos por contingencias comunes a los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia por conciliación de la vida profesional y familiar vinculada a la contratación en determinados supuestos.

Se recoge un eje específico en el ámbito de las políticas activas de empleo para financiar servicios y programas que fomentan la igualdad de oportunidades, cuya gestión corresponde a las Comunidades Autónomas.

Asimismo, se destacan las ayudas para mujeres víctimas de violencia de género, en especial las recogidas en el Programa de inserción sociolaboral para este colectivo, aprobado por Real Decreto 1971/2008, de 21 de noviembre, en aplicación de lo previsto en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. El Programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género, incluye un conjunto de medidas de políticas activas de empleo dirigidas a este colectivo.

**Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad****SECCIÓN 19.****Programa 241A**

Objetivo	Indicador
Favorecer la contratación de colectivos con mayor dificultad de acceso al empleo (mujeres, personas con discapacidad, trabajadores en riesgo de exclusión social y víctimas de violencia de género, mayores de 45 años y otros colectivos).	<p>Número de contratos bonificados por períodos de maternidad y riesgo durante el embarazo: 110.000.</p> <p>Número de contratos bonificados a víctimas de violencia de género: 1.200.</p> <p>Importe estimado en miles de euros de las bonificaciones por maternidad (en miles de euros): 150.000.</p> <p>Importe estimado en miles de euros de la bonificación a víctimas de violencia de género (en miles de euros): 700,00.</p> <p>Porcentaje de mujeres con contratos bonificados sobre el total de contratos bonificados: 54%.</p> <p>Porcentaje de contratos indefinidos bonificados de mujeres sobre el total de contratos indefinidos de mujeres: 3%..</p>

**Programa Presupuestario: 241B Formación Profesional para el Empleo****Breve descripción del programa en términos de igualdad de género**

El objetivo que persigue este programa es incrementar el empleo, promoviendo la integración de los desempleados en el mercado laboral y la permanencia en el mismo de los trabajadores, especialmente de colectivos más desfavorecidos.

Este objetivo será abordado desde diversas ópticas para establecer medidas complementarias que incidan en niveles diferenciados del entorno profesional y laboral.

El artículo 5.4 del Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, establece que a fin de facilitar el acceso a la oferta de formación profesional para el empleo de los trabajadores con mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral, las Administraciones Públicas competentes podrán establecer prioridades para su participación en las acciones formativas, considerando los colectivos identificados por la Estrategia Española de Activación para el Empleo vigente en cada momento y los objetivos estratégicos establecidos en el correspondiente Plan Anual de Política de Empleo. En este sentido en las distintas convocatorias aprobadas tanto por el Servicio Público de Empleo Estatal, como por los Servicios Públicos de Empleo autonómicos se recoge a las mujeres como colectivo prioritario para su participación en las acciones formativas ofertadas.

La disposición final primera del Real Decreto 499/2020, de 28 de abril, modifica el Real Decreto 1383/2008, de 1 de agosto, por el que se aprueba la estructura orgánica y de participación institucional del Servicio Público de Empleo Estatal, de forma que le corresponde al SEPE la gestión de los programas de empleo y formación profesional para el empleo, que le correspondan normativamente, y estén consignados en su presupuesto de gastos. Respecto a la formación para el empleo, será competencia del Ministerio de Trabajo y Economía Social, a través del SEPE, la formación dirigida a la Administración Pública, la formación en alternancia, la formación con compromiso de contratación, la formación correspondiente al fondo de reserva, la ligada al diálogo social y la negociación colectiva y la formación programada en las empresas para la mejora de las competencias, así como las convocatorias de formación de oferta para ocupados cuando estas acciones formativas no estén ligados a los certificados de profesionalidad y estén vinculadas al catálogo de acciones formativas del Servicio Público de Empleo Estatal.

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

Dentro del programa se incluyen las acciones de formación profesional para el empleo desarrolladas tanto para trabajadores ocupados como para desempleados y se analiza el número de mujeres formadas en cada caso y por las distintas iniciativas existentes, pero no existe como tal un programa o iniciativa específico en relación con la igualdad de género.

No obstante, el número de mujeres que participan en este tipo de acciones es muy elevado.

Sin embargo, cabe destacar como actuaciones específicas para la igualdad de género las siguientes:

- Las mujeres víctimas de violencia de género participarán en las acciones formativas que oferten anualmente los Servicios Públicos de Empleo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 7.b) del Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género. Durante el tiempo de participación en una acción formativa la mujer tendrá derecho a percibir una beca por asistencia de 10 euros por día lectivo hasta la finalización del curso.
- Las personas desempleadas que participen en la oferta de formación profesional para el empleo podrán tener derecho a ayudas a la conciliación. Estas ayudas tienen por objeto permitir a las personas desempleadas conciliar su asistencia a la formación con el cuidado de hijos menores de 12 años o de familiares dependientes hasta el segundo grado.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

#### **SECCIÓN 19.**

Programa 241B

Objetivo	Indicador
Fomentar la inserción laboral de los desempleados/as mediante iniciativas de formación profesional para el empleo, en el que se especifican los siguientes indicadores.	Tasa de participación de hombres y mujeres: 50%. Tasa de inserción profesional de hombres y mujeres: 70%.
Promover la permanencia de las personas trabajadoras en el mercado de trabajo mediante la actualización y mejora de sus cualificaciones profesionales.	De producción o actividad: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Número de mujeres formadas en el sistema cuya formación se ha financiado mediante bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social: 1.931.900.</li> <li>– Número de mujeres formadas en iniciativas de oferta formativa para trabajadores ocupados: 79.100.</li> </ul> De resultados: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Tasa de mujeres ocupadas que se han formado en el sistema cuya formación se ha financiado mediante bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social: 44%.</li> <li>– Tasa de mujeres ocupadas que se han formado en iniciativas de oferta formativa para trabajadores ocupados: 62%.</li> </ul>

## **Programa Presupuestario: 241N Desarrollo del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas**

### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

Con carácter anual, se aprueba una 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 trabajadoras autónomas y trabajadores autónomos, de cooperativas, de sociedades laborales, de empresas de inserción y de otros entes representativos de la economía social de ámbito estatal.

Si bien la finalidad de la convocatoria de subvenciones es de carácter general, esto es, la promoción del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas, a través de las prioridades temáticas que se marcan cada año, se pone el foco en diversos aspectos de la política del Ministerio, entre los que se encuentra la igualdad de oportunidades.

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

En la convocatoria de subvenciones y en lo que se refiere a las actividades que pueden ser subvencionables, existe esta tipología de actuaciones, entre las cuales no existe un orden de prelación:

- Acciones de apoyo y asesoramiento a personas emprendedoras, autónomas y autónomos y personas promotoras de la economía social.
- Programas de fomento de la cultura emprendedora, del autoempleo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas.
- Campañas de comunicación y divulgación orientadas a la promoción del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas y que se realicen a través de cualquier medio de comunicación, incluidas las nuevas tecnologías de la información.
- Elaboración y publicación de estudios, trabajos de documentación, análisis e investigación y otras actuaciones análogas.
- Actividades de formación tendentes a iniciar, perfeccionar y cualificar en el conocimiento del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas.
- Organización de congresos, seminarios, jornadas, presencia en ferias y otras actividades de naturaleza similar, con convocatoria pública de realización de la actividad.

A los efectos de la valoración de los proyectos que se presenten, anualmente se determinan las prioridades temáticas que serán tenidas en cuenta. Las de la convocatoria 2020, que está actualmente en fase de presentación de solicitudes, y que se relacionan con el impacto de género, son las siguientes:

- Actuaciones dirigidas a fomentar la igualdad de género y la igualdad de oportunidades, en particular, las destinadas a eliminar la brecha salarial dentro de las organizaciones, a impulsar la diversidad en las plantillas, a impulsar la presencia de la mujer en la ciencia y la innovación, a promocionar a mujeres y colectivos vulnerables a puestos directivos y a apoyar la racionalización de horarios, la conciliación y la corresponsabilidad, como punto fundamental de la responsabilidad social empresarial.
- Actuaciones dirigidas a facilitar el relevo generacional y la incorporación al mercado de trabajo de los colectivos con mayores dificultades de acceso y/o permanencia en el mercado laboral, tales como jóvenes, mujeres, personas paradas de larga duración, mayores de 45 años, personas con discapacidad y colectivos en situación o riesgo de exclusión social, así como el fomento de su contratación indefinida.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

Si bien se tiene previsto trabajar en un futuro en el análisis de los aspectos de mejora de las convocatorias de subvenciones, siendo precisamente uno de los más importantes el de la revisión de los objetivos e indicadores, para actualizarlos y concordarlos con los que se incluyen en la Memoria descriptiva del Programa, así como para incluir objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad, no está previsto que se pueda desarrollar para los Presupuestos Generales de 2021.

### **Programa Presupuestario: 251M Prestaciones a los Desempleados**

#### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

Con carácter general este programa se dirige a la protección por desempleo de hombres y mujeres sin diferencias por razón de género, tal y como se establece en la normativa vigente.

No obstante, se incluyen como «Renta activa de inserción» previsiones de gasto específicas destinadas a la protección por desempleo de víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo, en los términos establecidos en el artículo 2.2 del Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultades para encontrar empleo.

Asimismo, está prevista la financiación de las ayudas para cambio de residencia de víctimas de violencia de género recogidas en la disposición transitoria primera del citado Real Decreto.

#### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

Apoyar la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo a través del programa de la Renta Activa de Inserción (artículo 2 del Real Decreto 1369/2006, de 24 de noviembre).

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

En sentido estricto, no se establecen indicadores presupuestarios específicos por razón de género de los perceptores de los distintos tipos de prestaciones por desempleo, por cuanto el Servicio Público de Empleo Estatal realiza el pago de prestaciones en función de las solicitudes, sin que de forma directa pueda influir en que haya un equilibrio entre mujeres y hombre solicitantes. No obstante lo anterior, el Servicio Público de Empleo Estatal dispone de estadísticas y estudios de carácter interno que diferencian los beneficiarios de prestaciones en función de si son hombres o mujeres en todos los casos. Dado que el número de solicitudes y las cuantías de las prestaciones son reflejo de la desigualdad por razón de género que existe en el mercado laboral, a nivel cuantitativo se puede considerar que este tipo de indicadores existen, al contar con información a este respecto.

Además, en el caso concreto de la Renta Activa de Inserción expuesto, en 2019 se alcanzó la cifra, en media mensual, de 16.453 personas víctimas de violencia de género beneficiarias de la renta activa de inserción con un gasto para este colectivo de 83,8 millones de euros. Por su parte, se debe destacar que en 2019 se han producido 130.098 bajas por colocación en el colectivo de personas perceptoras de la renta activa de inserción, de las que 24.816 serían personas víctimas de violencia de género.

En el ejercicio 2020 de las 130.066 personas beneficiarias previstas, en media mensual de la renta activa de inserción, 14.790 corresponderán a víctimas de violencia de género, lo

que supondrá un gasto de 77,3 millones de euros. Por su parte, se estima que se producirán 112.704 bajas por colocación, de las que 22.896 corresponderán a víctimas de violencia de género.

En 2021 de las 119.730 personas beneficiarias previstas en media mensual de la renta activa de inserción, 13.724 corresponderán a víctimas de violencia de género, lo que supondrá un gasto de 72,5 millones de euros. Por su parte se estima que se producirán 112.704 bajas por colocación de las cuales 21.458 corresponderán a víctimas de violencia de género.

## SECCIÓN 19.

### Programa 251M

Indicador
Estadísticas y estudios de carácter interno que diferencian los beneficiarios de prestaciones en función de si son hombres o mujeres en todos los casos.
Personas víctimas de violencia de género beneficiarias de la Renta Activa de Inserción.
Bajas por colocación en el colectivo de personas perceptoras de la Renta Activa de Inserción personas víctimas de violencia de género.
Gasto en millones de euros correspondientes a personas beneficiarias previstas en media mensual de la renta activa de inserción asociadas a víctimas de violencia de género.

## Programa Presupuestario: 281M Dirección y Servicios Generales de Seguridad Social y Protección Social

### *Breve descripción del programa en términos de igualdad de género*

Dentro de las diferentes funciones que constituyen el objeto de este programa (alta dirección, planificación, gestión y coordinación de la política laboral y la economía social, así como servicios comunes horizontales del Departamento), su impacto en términos de igualdad de género trasciende en varios ámbitos, destacando principalmente la dirección de la política de personal y retributiva, así como la contratación pública socialmente responsable.

### *Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género*

Las líneas de actuación previstas en este programa, y que inciden en la igualdad entre hombres y mujeres, son las siguientes:

- Que la Escuela de Educación Infantil tenga un horario lo suficientemente amplio de apertura durante todos los días hábiles del año para permitir compatibilizarlo con las exigencias laborales en puestos incluso de horarios ampliados.
- La organización de campamentos en periodos de vacaciones escolares.
- La organización de actividades formativas en materia de igualdad de género y oportunidades y violencia de género en modalidad presencial y modalidad on-line para facilitar la participación de todo el personal.
- Que el 100% de los cursos selectivos incorporen al menos un módulo de igualdad entre mujeres y hombres y sobre violencia de género.
- Que en los procesos selectivos para la participación en cursos de formación tengan preferencia quienes se incorporen del permiso por nacimiento para la madre biológica o del permiso del progenitor diferente de la madre biológica, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal.



- Que las encuestas de formación o factores psicosociales tengan en cuenta la variable de género.
- Asegurar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres mediante la incorporación de criterios referidos a dicha igualdad dentro de los pliegos de contratación.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

#### **SECCIÓN 19.**

Programa 281M

<b>Objetivo</b>	<b>Indicador</b>
Mejora sustancial de la conciliación familiar de los empleados públicos.	Número de horas de apertura en la escuela de educación infantil. Número de mujeres trabajadoras que han solicitado plaza en la escuela de educación infantil.
Mejora de las condiciones laborales y de descanso del personal.	Número de ediciones convocadas de los campamentos en períodos de vacaciones escolares organizados. Número de mujeres trabajadoras que han solicitado plaza en los campamentos en períodos de vacaciones escolares.
Concienciar y mejorar la formación de los empleados públicos en materias de la igualdad entre hombres y mujeres y la violencia de género.	Número de actividades formativas, presenciales y <i>on line</i> , organizadas en el ejercicio. Número de participantes en dichas actividades, segregado por género. Número de procesos selectivos en los que se ha incorporado un módulo sobre igualdad y la violencia de género.
Asegurar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres mediante la incorporación, dentro de los pliegos de contratación, de criterios relativos a la igualdad de género.	Porcentaje de contratos formalizados en el ejercicio que recogen criterios de igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

#### **Programa Presupuestario: 291A Inspección y Control de Seguridad y Protección Social**

##### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

Dentro de la Planificación de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para el ejercicio 2021 se encuentra:

- Garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación potenciándose las inspecciones en la materia.
- Además, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social es política palanca para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 y especialmente en lo relativo al objetivo 8 («promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, y el trabajo decente para todos»), y el objetivo 5 (relativo a la igualdad de género).
- Creación de una Oficina Estatal de Lucha contra la Discriminación.
- Participación en Estrategias y Planes de acción de administraciones públicas: Pacto de Estado contra la Violencia de Género, así como en los distintos Planes Estratégicos de Igualdad de Oportunidades (PEIO), en el Plan Estratégico Nacional de Infancia y Adolescencia y en el Protocolo de Trata de Menores.

- Incremento en 2021 de actuaciones en materia de discriminación salarial.
- Realización de campañas específicas, con perspectiva de género, para colectivos especialmente afectados por la descentralización productiva.

***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

*Actuaciones operativas*

Además de las actuaciones que se llevan a cabo de oficio o con un origen rogado, esto es, por denuncia de particulares o a petición de juzgados y tribunales, entre otros supuestos, es fundamental el mantenimiento de una actividad de control con carácter programado, mediante la planificación de campañas de inspección.

Esta actuación se estructura, entre otras, en las siguientes campañas, acordada previamente su realización con cada una de las Comunidades Autónomas en el seno de las respectivas Comisiones Operativas de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social:

- En materia de Relaciones Laborales:
  - Discriminación en la relación laboral.
  - Discriminación salarial por razón de género.
  - Acoso sexual y por razón de sexo.
  - Control de Medidas y Planes de Igualdad.
  - Derechos de conciliación de la vida familiar y laboral.
  - Discriminación en la negociación colectiva.
- En materia de acceso al Empleo:
  - Discriminación en el acceso al empleo.
- En materia de Prevención de Riesgos Laborales:
  - Prevención de Riesgos Laborales con enfoque de género.

Hay que hacer hincapié en que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en todas las actuaciones que realiza independientemente de la materia objeto de la actuación, si detectase algún tipo de discriminación, procede a actuar exigiendo las responsabilidades correspondientes. A continuación, se detallan actuaciones que, si bien no tienen como objetivo principal la lucha contra la discriminación, sí se han intensificado en los últimos años y en todas ellas se tiene especial cuidado por si existiese alguna vulneración del principio de igualdad de trato y no discriminación:

- Actuaciones en la lucha contra el abuso y el fraude en la contratación temporal.
- Actuaciones en la lucha contra el abuso y el fraude en la contratación a tiempo parcial.
- Actuaciones en la lucha contra los impagos de salarios.
- Actuaciones en el control del tiempo de trabajo.
- Intensificación de la actividad planificada en sectores donde se ha detectado una mayor incidencia de economía irregular.
- Definición y puesta en marcha de campañas específicas, para colectivos especialmente afectados por la descentralización productiva.
- Intensificación de la actividad planificada de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para comprobar las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras inmigrantes, especialmente mujeres y menores de edad laboral, en sectores como el agrario.

- Se tendrá en cuenta la perspectiva de género en las campañas sobre seguridad vial, trastornos musculoesqueléticos y condiciones de seguridad y salud en la contratación temporal.

#### *Actuaciones organizativas*

- Creación de la Oficina Estatal de Lucha Contra la Discriminación para la coordinación de la Inspección del Sistema de Relaciones Laborales del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Designación de Inspectores especializados: la formación iniciada en el año 2018 de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social especializados tuvo continuidad en el año 2019 y 2020 y proseguirá en el 2021, formación que se extenderá a todo el territorio nacional.
- Participación en Estrategias y Planes de acción de administraciones públicas: la Inspección de Trabajo participa en los distintos Planes Estratégicos de Igualdad de Oportunidades (PEIO).
- Utilización de cruce de datos, a través de la Herramienta de Lucha contra el Fraude, en materia de discriminación por razón de género.
- Realización de acciones de sensibilización que busquen la concienciación en el ámbito de empresas y trabajadores sobre el cumplimiento de la normativa social y el principio de igualdad.

#### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

##### **SECCIÓN 19.**

##### **Programa 291A**

Objetivo	Indicador
Lucha contra la desigualdad por razón de género.	De resultados Discriminación de género (número de personas).

#### **Programa Presupuestario: 494M Administración de las Relaciones Laborales y Condiciones de Trabajo**

##### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

El programa supone el desarrollo de políticas encaminadas a crear las condiciones para aumentar la actividad productiva, fortaleciendo sus bases y mejorando su capacidad para competir teniendo en cuenta la igualdad de oportunidades de todos los agentes implicados y de la población trabajadora en general.

El contenido del programa incluye el reconocimiento de ayudas extraordinarias a trabajadores despedidos en procesos de reestructuración de empresas, y en las transferencias tanto corrientes como de capital para el funcionamiento de la Fundación Servicio Interconfederal de Mediación SIMA FSP.

Para el año 2021, se espera un incremento muy importante de las solicitudes de ayudas de los trabajadores despedidos por reestructuración y cierre de empresas derivado de la crisis del COVID-19. Dado que este incremento se espera que se produzca principalmente en las empresas de servicios relacionadas con el turismo que suelen tener un alto porcentaje de empleo femenino, que además al tener un menor salario y carreras profesionales más cortas tendrán derecho a una pensión inferior.

Por ello se prevé que el incremento del crédito solicitado para estas ayudas se destinará mayoritariamente a mujeres con el objetivo de hacer un acompañamiento de las mismas hasta la jubilación.

Así, se considera que en este año 2021, y derivado del perfil de las solicitudes que se espera como consecuencia de la crisis del COVID-19, estas ayudas tendrán un efecto positivo en términos de igualdad de género ya que con ellas se conseguirá que las mujeres beneficiarias puedan completar sus cotizaciones hasta la edad de jubilación y por tanto cobrar un importe superior al que le correspondería de no percibir estas ayudas.

***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

- Realización de proyecto de investigación que permiten analizar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y promover la mejora de las mismas.
- Divulgación y promoción de la prevención de riesgos laborales con el objeto de mejorar la cultura preventiva de la sociedad.
- Formación preventiva especializada dirigida al cumplimiento de las obligaciones legales en materia de prevención de riesgos laborales.

***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

**SECCIÓN 19.**

Programa 494M

Objetivo	Indicador
Visibilizar las diferencias de género respecto a los riesgos laborales a los que están expuestos mujeres y hombres. Acompañamiento de los beneficiarios y las beneficiarias de las ayudas extraordinarias a trabajadores despedidos en procesos de reestructuración de empresas que se espera que sean mayoritariamente mujeres, para que puedan alcanzar una pensión de jubilación digna.	Investigación aplicada. Elaboración y difusión documental. Eventos divulgativos. Número de mujeres a las que se les reconozca la ayuda durante 2021.

**Programa Presupuestario: 912P Asesoramiento del Gobierno en materia Social, Económica y Laboral**

***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

El programa promueve la participación de los agentes económicos y sociales en el proceso de toma de decisiones del Gobierno en materias socioeconómicas y laborales. Para ello, emite dictámenes sobre Anteproyectos de Leyes y Proyectos de Reales Decretos remitidos por el Gobierno al considerar que son de especial trascendencia. Igualmente, a través del Consejo Económico y Social (CES) se elaboran estudios e informes en el marco de los intereses económicos y sociales que son propios de los interlocutores sociales, y se elabora y eleva anualmente al Gobierno una Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España.

En los dictámenes emitidos por este organismo, la gran mayoría de las materias socioeconómicas y laborales objeto de estudio suelen tener un impacto de género, medido por su contenido sustantivo, que se podría estimar, aproximadamente, alrededor del 60%. Este porcentaje se elevaría al 100% si lo que se mide es la valoración que el CES hace en cada dictamen o informe de la consideración en el mismo del impacto de género. Las valoraciones y recomendaciones son el resultado del consenso de las distintas organizaciones y expertos que forman parte de este Consejo.

Además de la obligada consideración transversal de los aspectos relacionados con la

igualdad entre hombres y mujeres en el desempeño de su función consultiva, como indicador del compromiso que este organismo tiene en este sentido, una Comisión de Trabajo Específica para tratar la situación sociolaboral de las mujeres en España. Esta Comisión que ha tenido un papel muy activo, ha impulsado la realización de informes por propia iniciativa en este tema y abordado los dictámenes que por la especificidad de la materia le son encomendados.

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

El programa, tiene la intención en el próximo ejercicio de seguir reforzando la perspectiva de género en el desarrollo de su función consultiva. Todo esto se reflejará en una serie de actuaciones previstas para el ejercicio 2021 que siguen aumentando el interés de este organismo por el impacto de género. Entre ellas, destacamos las siguientes:

- Memoria Anual. Se elaborará, una nueva edición de la Memoria Socioeconómica y Laboral de la Nación, que contempla de manera transversal la perspectiva de género, además de incorporar un tratamiento específico de materias directamente relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres en especialmente sus Capítulos II y III (aproximadamente equivalente al 40% y 60%, respectivamente, de los contenidos sustantivos).
- Dictámenes. Para 2021 se estima la realización de 12 dictámenes. Es difícil prever la afectación al género. Las materias sociolaborales tendrían un impacto de género equiparable al ya estimado para el capítulo II de la Memoria Socioeconómica y Laboral, esto es, en torno al 40%.
- Informes por propia iniciativa. Se prevé también en 2021 la elaboración de 8 informes de materia sociolaboral, por propia iniciativa, y con una afectación al menos equivalente a la ya citada para el Capítulo II de la Memoria.

En el ejercicio 2021 el impacto esperado sería similar al de ejercicios anteriores, aunque pudiendo evolucionar al alza en función del número y la naturaleza de los dictámenes que finalmente se emitan.

### ***Objetivos e indicadores específicos de la materia de igualdad***

No se han definido objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad.

## SECCIÓN 20. MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

Programa	Denominación	Pertinencia de género
421M	Dirección y Servicios Generales de Industria, Comercio y Turismo	Pertinencia alta de género
421N	Regulación y protección de la propiedad industrial	Sin pertinencia de género
421O	Calidad y seguridad industrial	Sin pertinencia de género
422B	Desarrollo industrial	Sin pertinencia de género
422M	Reconversión y reindustrialización	Sin pertinencia de género
431A	Promoción comercial e internacionalización de la empresa	Pertinencia media de género
431N	Ordenación del comercio exterior	Pertinencia baja de género
431O	Ordenación y modernización de las estructuras comerciales	Pertinencia media de género
432A	Coordinación y promoción del turismo	Pertinencia baja de género
433M	Apoyo a la pequeña y mediana empresa	Pertinencia media de género
464B	Apoyo a la innovación tecnológica en el sector de la defensa	Sin pertinencia de género
467C	Investigación y desarrollo tecnológico-industrial	Pertinencia baja de género
495C	Metrología	Sin pertinencia de género
921U	Publicaciones	Pertinencia baja de género

## A. Cuadro de análisis general



La sección 20 gestiona catorce programas presupuestarios. De ellos, un 7% han sido catalogados con pertinencia alta de género.

Los porcentajes obtenidos del análisis de los programas vienen recogidos en el cuadro adjunto.

A continuación, se analizan de forma detallada las respuestas a las preguntas planteadas en aquellos programas categorizados con pertinencia de género:

1. ¿En qué medida el programa presupuestario tiene competencias para actuar y éstas son relevantes en relación con la igualdad de género?



El 12% de los programas presentan un poder transformador alto en el ámbito de la igualdad de género.

2. *Número de personas sobre el que despliegan sus efectos las actuaciones del programa presupuestario.*



El 37% de los programas despliegan sus efectos sobre un número alto de personas, lo que incrementa la capacidad de impacto en la lucha contra las desigualdades.

3. *¿Las personas a las que las actuaciones van dirigidas son mayoritariamente mujeres?*



El 38% de los programas afectan de manera directa y significativa a las mujeres.

4. *¿El ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?*



El 25% de los programas pueden ser considerados palanca de cambio, por lo que tienen la capacidad de generar un cambio sensible en la situación actual para eliminar las desigualdades.

5. *¿Los resultados previstos del programa tendrán efecto positivo o negativo sobre la igualdad?*



Todos los programas tienen efectos positivos en la lucha por la igualdad de género.

6. *¿El programa tiene un objetivo concreto en favor de la igualdad de género?*



Para la mitad de los programas se han identificado objetivos específicos en favor de la igualdad de género.

7. *¿Existen indicadores de este programa desagregados por sexo?*



La mitad de los programas han definido indicadores desagregados por sexo, lo que contribuye a la elaboración de estadísticas en ámbito de género.



## B. Análisis detallado de los programas en términos de igualdad

### **Programa Presupuestario: 421M Dirección y Servicios Generales de Industria, Comercio y Turismo**

#### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

Es un programa de apoyo, no finalista, y se fundamenta en actividades tendentes a potenciar niveles óptimos de eficacia y rentabilidad de los diferentes programas finalistas.

Únicamente una de las actuaciones dentro de este programa, que se financia con la partida presupuestaria «A la EOI para actuaciones financiadas con Fondos Comunitarios» tiene incidencia sobre la igualdad de oportunidades en lo que respecta a la gestión que se lleva a cabo por la Fundación EOI. Y está dirigido a personas de las cuales un mínimo de las mismas deben ser mujeres. El resto de sus actuaciones no se considera que tenga incidencia alguna sobre la igualdad de oportunidades.

Los fondos de este programa se destinan a hacer frente a gastos generales de funcionamiento, el servicio de estudios y la red territorial de Comercio.

Algunas de las actuaciones que se llevan a cabo por el mismo serían:

- Diseñar, organizar y evaluar un conjunto de programas de formación, de actividades formativas y de campañas de sensibilización orientadas a promover la igualdad de género y la lucha contra la violencia de género dirigidas con carácter general a todos los empleados y empleadas del departamento.
- Desarrollar programas específicos de formación y contenidos formativos en materia de igualdad de género y de prevención de la violencia de género dirigidos a colectivos específicos: personas con responsabilidad, personal técnico de contratación, personal que elabore y tramite proyectos normativos.
- Con el Plan de Acción Social se pretende mejorar las condiciones laborales y la calidad de vida de sus empleados y empleadas, la promoción de la vida laboral y personal y el apoyo a personas con especiales problemáticas familiares mediante ayudas económicas dirigidas a todos sus empleados y empleadas. Algunas de las cuales, tienen un fuerte impacto positivo en el ámbito de la justicia social distributiva promoviendo la igualdad de oportunidades y de trato de colectivos más desfavorecidos, en concreto las mujeres y las personas con discapacidad.
- Acogida de los empleados públicos de nueva incorporación con diferentes capacidades.

#### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

Dentro del Plan de Formación para el año 2021 están previstas diferentes actividades formativas relacionadas con la igualdad de oportunidades:

- Módulos de igualdad de género y de violencia de género en los cursos de más de 20 horas de duración. Incluidos en los cursos selectivos de los funcionarios de nueva incorporación (Cuerpo de Ingenieros Industriales del Estado, Cuerpo de Inspectores del SOIVRE y Cuerpo de Ingenieros Técnicos del SOIVRE).
- Semana para la Igualdad de Género (del 2 al 6 de marzo): dirigido a todos los empleados y empleadas del departamento, que incluye un programa de actividades diarias de formación y sensibilización sobre diferentes temáticas relacionadas con la igualdad de género y la lucha contra la violencia de género.
- Actividad formativa on line sobre Igualdad de Género en la Administración General del Estado, dirigida a todo el personal del departamento, y enfocado a dar formación específica sobre la igualdad de género y la lucha contra la violencia de género al personal destinado en los servicios periféricos del departamento.



- Programa de desarrollo profesional y liderazgo para mujeres pre directivas.
- Curso sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- Curso sobre evaluación de políticas públicas desde la perspectiva de género, dirigido especialmente al personal que forma parte de las unidades igualdad y personal coordinador del PEIO.
- Curso on line sobre Contratación socialmente responsable.
- Taller sobre autoestima y género, a incluir en la Semana de la Salud y el Bienestar.

Se han flexibilizado en el ámbito de la formación las metodologías de aprendizaje. De tal forma que se ha incrementado el porcentaje de las actividades en formato on line, más accesibles para los colectivos con dificultades de acceso a la formación presencial, entre ellos las mujeres o las personas con discapacidad.

En lo referente a las ayudas sociales incluidas en el Plan de Acción Social, se incluyen, entre otras, acciones que tienen un impacto de mejora en términos de igualdad de oportunidades:

- Ayuda de la escuela infantil, donde se sufragan parte de los gastos ocasionados con motivo de la asistencia a una escuela infantil de los hijos de empleados y empleadas del departamento, así como los de su cónyuge o pareja de hecho. Esta ayuda facilita la reincorporación de la mujer al mercado de trabajo tras su baja por maternidad.
- Ayuda por asistencia a residencias geriátricas, que compensa parcialmente los gastos ocasionados para la asistencia de los ascendientes en primer grado de consanguinidad o afinidad, o cónyuge o pareja de hecho de empleados y empleadas mayores de 65 años y afectados por una discapacidad o dependencia que requiere estancia en residencias geriátricas o en Centros de Día. De esta forma, esta ayuda facilita la gestión de las tareas de cuidado de las personas mayores dependientes que, por regla general, asumen las mujeres, por lo que impacta de forma positiva en mejorar la igualdad de oportunidades para las mujeres ya que supone un incentivo para poder compatibilizar sus responsabilidades familiares y profesionales.
- La ayuda por discapacidad, que compensa parcialmente los gastos extraordinarios que se producen como consecuencia de una discapacidad física, psíquica o sensorial padecida bien por el empleado o empleada, bien por sus beneficiarios hasta primer grado de consanguinidad. Ayuda con impacto directo para una mayor igualdad de oportunidades y trato de las personas con discapacidad.
- Ayuda por situaciones excepcionales, que compensa en parte los gastos originados por situaciones extraordinarias no habituales e imprevistas, entre las que se incluyen especialmente los gastos producidos por situaciones de violencia de género padecidas por la empleada que solicita la ayuda.

Finalmente, en relación a la acogida de empleados públicos de nueva incorporación con diferentes capacidades, está previsto el Programa de acogida específico que incluye el acompañamiento en el puesto de trabajo y seguimiento de la incorporación al Ministerio para valorar la necesidad de adaptación del puesto con la Unidad de Vigilancia de la Salud.

Asimismo, las principales líneas de actuación también se centran en la formación de emprendedoras, formación de mujeres gestoras de pymes, y en la formación de desempleadas jóvenes y desempleadas de larga duración.

La formación se encamina a fortalecer las competencias para la creación de empresas y para el desarrollo profesional centradas en competencias digitales.

**Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad****SECCIÓN 20.**

Programa 421M

Objetivo	Indicador
Formación de mujeres en competencias emprendedoras o competencias digitales.	Número de mujeres formadas (objetivo anual de 1.750 mujeres formadas)
Alcanzar el 50% de beneficiarias formadas por tipología de actuación.	% de mujeres beneficiarias.

**Programa Presupuestario: 467C Investigación y Desarrollo Tecnológico-Industrial****Breve descripción del programa en términos de igualdad de género**

El programa tiene como objetivo el apoyo a la innovación tecnológica y transformación digital de las empresas industriales para potenciar su crecimiento y competitividad y contribuyendo a la transformación del entorno industrial hacia la industria 4.0. No existe discriminación positiva ni negativa en cuanto a igualdad de oportunidades en materia de género puesto que los beneficiarios son entidades jurídicas.

Asimismo, el programa tiene por objeto el apoyo a la innovación, la sostenibilidad y la transformación digital en el sector del turismo.

Con cargo a la financiación del programa, se apoyarán procesos de investigación científica y tecnológica y de apoyo a la innovación, que se centren en el análisis de la competitividad y en el crecimiento económico del sector turístico y de sus destinos para el desarrollo e implantación de sistemas y metodologías de gestión empresarial y pública de calidad y medioambientales, en el desarrollo de tecnologías de la información y las comunicaciones, en la implantación de tecnologías para una gestión sostenible del negocio turístico y de los destinos donde se asientan, así como la innovación de productos turísticos.

Aunque en los últimos años se haya producido un aumento de los niveles de inversión en renovación y modernización del sector turístico, la competitividad creciente que está viviendo el mundo turístico requiere la intensificación del esfuerzo inversor en I+D+i, y para ello será necesario crear e implementar importantes innovaciones tecnológicas en los sistemas de gestión de la información y de las comunicaciones, así como identificar aquellas oportunidades ya existentes y que hayan demostrado éxito difundiendo su aplicación general.

En un entorno caracterizado por la creciente influencia de la economía digital y de la economía de los datos, las líneas estratégicas de actuación se centran en cinco ejes transversales que tienen por fin primordial dar respuesta a los nuevos desafíos a los que se enfrenta el modelo turístico español.

- Promover la transformación digital del sector turístico: destinos y empresas.
  - Promover y desarrollar el vigente modelo español de Destinos Turísticos Inteligentes (DTI).
  - Impulsar y favorecer la transformación digital de las empresas turísticas.
- Fomento de la innovación y el conocimiento en turismo.
- Promoción del ecosistema de emprendimiento turístico.
- Apoyo a la promoción y comercialización de recursos y servicios turísticos de España.
- Apoyo a la internacionalización de las empresas españolas.

En ejecución de tales líneas de acción y con cargo a este programa presupuestario, el Ministerio actúa fundamentalmente sobre la actividad de la empresa turística española. No actúa, por lo tanto, con ningún mecanismo, sobre las decisiones de empleo de las empresas turísticas españolas ni sobre la empleabilidad de los trabajadores, con independencia de su sexo.

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

De acuerdo a los datos de la EPA (INE) y de afiliación a la Seguridad Social (MITRAMISS), la actividad turística es intensiva en empleo. En España, en concreto, da empleo a 2.673.520 personas, un 13,4% del empleo total en España. Así, aunque el programa no va dirigido directamente a crear empleo, sino a aumentar la actividad turística, indirectamente incide en la creación de empleo.

De este empleo, en 2019 un 45,54% ha sido femenino. Si atendemos a las diferentes ramas y sub-ramas de la industria, el empleo femenino tuvo especial peso en la Hostelería con un 53,6% (Alojamiento 59,3% y restauración con 51,9%) y Agencias de viajes (58,4%). Hay un menor empleo femenino en el subsector transportes (19,6%).

Es en el reparto del empleo a tiempo fijo versus parcial donde se produce mayor desigualdad, pues los varones trabajan un 82,5% a tiempo completo frente a un 65,0% de las mujeres.

No hay, sin embargo, diferencias significativas entre hombres y mujeres en el nivel de formación de las personas empleadas, pues los empleos en los que se exige educación superior son ocupados por un 29,8% por hombres y en un 31,3% por mujeres. En los que se exige estudios secundarios hay una ocupación por hombres del 64,2% y del 62,8% por mujeres. Siendo las diferencias en otras categorías del 0,2% o inferiores.

En el primer trimestre del 2020 (últimos datos de la EPA disponibles) la proporción de empleo femenino en el sector turismo ha aumentado con respecto al año anterior hasta el 46,79%.

No obstante, son de esperar consecuencias muy sensibles de la pandemia de COVID-19 sobre el empleo. Valga como ejemplo que, según datos de afiliación en actividades turísticas a la Seguridad Social, en el mes de junio de 2020 los afiliados en alta laboral vinculados a actividades turísticas hayan decrecido un 15,4% interanualmente. El número medio de afiliados para el primer semestre del 2020 ha sido de 2.254.610, con una variación interanual de -7,71%.

De estos datos se deduce el impacto que la actividad turística puede tener en el empleo femenino y en la igualdad de oportunidades, aunque el programa no tenga incidencia en este aspecto.

### ***Objetivos e indicadores específicos de la materia de igualdad***

No se han definido objetivos ni indicadores en materia de igualdad.

## **Programa Presupuestario: 431A Promoción comercial e internacionalización de la empresa**

### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

El programa contiene créditos a entidades públicas o privadas no residentes para que financien bien, la adquisición de bienes, servicios o proyectos llave en mano de empresas españolas o bien, la expansión productiva en el exterior. El principal objetivo del programa es promover la internacionalización de la economía española, guiado por una serie de principios, el primero de ellos, la coherencia e integración con el resto de políticas. Es por ello que,

aunque el objeto del programa es promover la internacionalización, se tiene en cuenta también el aspecto de género cuando se valoran las solicitudes de proyectos a financiar con cargo al programa. Y esto se hace desde una doble vertiente, por un lado, el impacto en el empleo femenino generado en España como consecuencia del desarrollo de dicho proyecto y por otro, el impacto del propio proyecto en el país de destino de la exportación o inversión, en su caso.

Asimismo, uno de los fines principales del programa es la promoción de la internacionalización de la economía y de la empresa española y la mejora de su competitividad, así como la atracción y la promoción de las inversiones extranjeras en España.

- Contenido y finalidad del Programa. Se identifican 3 ámbitos importantes de la actividad de ICEX España Exportación e Inversiones (ICEX) en relación con la igualdad de oportunidades:
  - Política de acceso a empleo público: garantizar el principio de igualdad de acceso al empleo público. Como dato, la plantilla media de ICEX en 2019 ascendió a 583 personas, de los cuales el 69% eran mujeres.
  - Política interna: (i) impulso del programa de cumplimiento y seguimiento de la paridad en comités y comisiones, promoción de la conciliación, de protección y respeto a las víctimas de violencia de género; (ii) sensibilización de la plantilla con respecto a la igualdad de trato, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y sobre las víctimas de violencia de género.
  - Política de apoyo a la internacionalización de la empresa: promover un mejor acceso de las empresas y/o proyectos liderados por mujeres a los mercados internacionales.

En 2017, ICEX se adhirió al Pacto Mundial de Naciones Unidas y en julio de 2020 acaba de ser nombrado miembro del Comité Ejecutivo de la Red Española del Pacto Mundial. Este hito supone para ICEX la participación en la gestión y representación de esta iniciativa de la ONU en España, la más importante en sostenibilidad empresarial del mundo, y un paso más en la decidida apuesta por la internacionalización sostenible y por la integración de todos los principios ligados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible en la gestión interna de la entidad, entre los cuales los relacionados con igualdad de género son claves para el impulso interno que a este respecto ICEX está promoviendo. Además, como signatario de los diez principios para empresas del Pacto Mundial de Naciones Unidas, ICEX promueve la adopción de estos principios entre las empresas españolas, tanto en su apoyo a la internacionalización como en los contratistas con los que trabaja.

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

En todas las solicitudes relacionadas con el programa hay un apartado sobre Impacto de Género donde se pregunta por estas cuestiones. Esto, por una parte, señala al solicitante la importancia que desde la Administración se concede a este aspecto y, por otra parte, permite valorar a los gestores del instrumento esta cuestión como otro criterio más a la hora de tramitar las solicitudes de financiación.

Además, los solicitantes de financiación firman una declaración responsable en la que, entre otras cuestiones, señalan que cumplen con lo establecido en los acuerdos internacionales suscritos por España en materia de igualdad de género.

Por lo que se refiere al ICEX y de acuerdo con su Plan de Igualdad, las principales líneas de actuación son las siguientes:

Eje	Medidas
Eje 1. Acceso al empleo público/ Objetivo 5: Promover igualdad de trato y oportunidades en el empleo del sector público.	Desarrollo de acciones dirigidas al personal, en materia de sensibilización, información y formación sobre igualdad de oportunidades, especialmente en lo que se refiere a la plena integración de las mujeres en los distintos niveles de la organización y a la aplicación de medidas que favorezcan la conciliación y corresponsabilidad.
Eje 2. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares/ Objetivo 3. Fomentar políticas de conciliación en la empresa y en la Administración pública.	Promoción de la mejora de las medidas de conciliación en el marco de los planes de igualdad en el sector público empresarial español.
Eje 2. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares/ Objetivo 3. Fomentar políticas de conciliación en la empresa y en la Administración pública.	Colaboración con las Escuelas de Negocios y con el INAP para la incorporación o la mejora del tratamiento de la conciliación y la corresponsabilidad en sus planes de formación de directivos.
Eje 2. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares/ Objetivo 3. Fomentar políticas de conciliación en la empresa y en la Administración pública.	Análisis de las buenas prácticas desarrolladas por otros países e implantación cuando sean aplicables a la realidad de nuestro país.
Eje 3. Erradicación de la violencia contra la mujer/ Objetivo 1: Promover acciones de prevención frente a la violencia de género; promover la implicación y sensibilización social en la erradicación de la violencia de género; anticipar la detección de los casos de violencia de género.	Organizar campañas de sensibilización y conocimiento de este tipo de violencia, que ayuden a su prevención.
Eje 4. Participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social/ Objetivo 2. Incrementar la participación de las mujeres en las esferas de decisión del ámbito económico.	Acciones formativas específicas para mujeres predirectivas o directivas de empresas.
Eje 4. Participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social/ Objetivo 2: Incrementar la participación de las mujeres en las esferas de decisión del ámbito económico.	Medidas para sensibilizar a las empresas y a la sociedad en su conjunto, sobre las ventajas, incluidos los beneficios de tipo económico, que aporta la participación equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de toma de decisiones de las empresas.
Eje 7. Instrumentos para integrar el principio de igualdad en las distintas políticas y acciones del Gobierno/ Objetivo 1. Favorecer la generación de conocimiento.	Fomento de la realización de estudios e investigaciones sobre aspectos relacionados con la igualdad de trato y oportunidades.
Eje 7. Instrumentos para integrar el principio de igualdad en las distintas políticas y acciones del Gobierno/ Objetivo 3. Promover la formación y sensibilización.	Incorporación, en los cursos de formación para el personal técnico de contratación, así como para las personas con responsabilidad en la toma de decisiones, de contenidos específicos sobre como promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

Las medidas concretas se explican a continuación.

#### *Eje 1*

- La garantía de paridad en el acceso al empleo público comienza con la paridad de género en los Tribunales de selección que seguirá siendo una actuación prioritaria en ICEX en materia de igualdad. La Presidencia y Secretaría de los mismos son paritarias.
- Asimismo, se están respetando en lo posible la composición de las Comisiones y Comités internos para llevar esta medida al seno de las mismas.
- Se están realizando acciones formativas al personal de ICEX en materia de sensibilización en igualdad de género, y se continuará impulsando la formación en paridad, corresponsabilidad...
- Por último, en las bases de los concursos de empleo público, se continuará incluyendo como un aspecto más en la valoración que los candidatos tengan formación en materia de igualdad de género.

#### *Eje 2*

- En línea con el resto de las actuaciones en materia de impulso de la conciliación la entidad ha implantado de forma integral el teletrabajo, a toda la plantilla de trabajadores ubicados en los centros de trabajo en España. Con ello ICEX continuará dando un fuerte impulso a las políticas conciliatorias y de corresponsabilidad.
- Se está trabajando en la implantación de una política de recursos humanos más ligada a cumplimiento de objetivos laborales y que permita una mayor flexibilidad horaria.
- En lo que se refiere al ámbito formativo, se ha reforzado, y se continuará con este proyecto, la accesibilidad a través de los canales on line, de forma que el personal excedente por cuidado de hijo o familiar y con permiso por paternidad y maternidad, puede recibir cualquier formación establecida en el Plan Anual formativo.

#### *Eje 3*

- La sensibilidad, protección y respeto que merecen las víctimas de violencia de género en ICEX hace que esta cuestión sea prioritaria, tanto en la confidencialidad de las mismas como en el respeto al desarrollo de sus carreras profesionales y la conciliación y flexibilidad necesaria para que puedan compaginar adecuadamente su situación personal con el trabajo.
- En la formación de Directivos y de la plantilla ICEX hay un módulo específico sobre violencia de género.

#### *Eje 4*

ICEX trabaja en el apoyo a la internacionalización de la empresa española incluyendo el apoyo a la diversidad y paridad entre sus líneas de actuación a través de los siguientes instrumentos:

- Jornadas de sensibilización y otras actividades para ayudar a crear referentes femeninos en el mundo de la internacionalización, favoreciendo el empoderamiento económico de la mujer y dando visibilidad de mujeres como modelos a seguir.
- Promover la paridad de ponentes en mesas redondas y otras actividades de dicha naturaleza.
- En materiales didácticos como vídeos de instrumentos financieros públicos a la internacionalización o vídeos de El Exportador, etc, eliminar estereotipos y sesgos de género.

- Acciones de sensibilización, formación e información que promuevan la transformación digital de empresas gestionadas por mujeres y el desarrollo de proyectos de internacionalización en mercados internacionales online.
- Difusión de las buenas prácticas transferibles sobre conciliación y corresponsabilidad, identificadas en el marco de proyectos nacionales e internacionales, como las desarrolladas por las empresas que han obtenido el distintivo «Igualdad en la empresa».
- En el ámbito de las actuaciones de ICEX para promover la atracción de inversión extranjera directa y, en particular, las acciones en foros de referencia que ponen en contacto a inversores con empresas que buscan financiación, se fomentará la participación de redes de mujeres inversoras y de proyectos de mujeres emprendedoras. Asimismo, se fomentará el acercamiento de las mujeres inversoras a las oportunidades de coinversión con socios internacionales principalmente en el sector de la inversión en fases iniciales.

### *Eje7*

- Seguimiento de acciones recomendadas por la OMC para el empoderamiento de mujeres en el comercio. [https://www.wto.org/english/tratop\\_e/womenandtrade\\_e/womenandtrade\\_e.htm](https://www.wto.org/english/tratop_e/womenandtrade_e/womenandtrade_e.htm)
- En particular, el marco de los programas e instrumentos de ICEX, y muy especialmente los de iniciación a la internacionalización y/o asesoramiento especializado, se incluye en los proyectos liderados por mujeres el análisis de las hipotéticas barreras a las que puedan enfrentarse en su proceso de internacionalización. Ello está en línea con las recomendaciones de la OMC a las que se alude en el punto anterior. Además de permitir un mayor conocimiento de nuestros usuarios, permitirá implementar una cartera de servicios de valor añadido más adaptada a sus necesidades.
- Desarrollo de programas como IMPACT + dirigido a la formación y acompañamiento de las empresas españolas en el desarrollo de negocios inclusivos entendiendo por estos, aquellos que, manteniendo su naturaleza lucrativa, integran en la cadena de valor a grupos vulnerables, como clientes, proveedores, distribuidores, o empleados, generando así una mejora en la vida real de dichos colectivos. Uno de los principales colectivos vulnerables en países en desarrollo es la mujer, por lo que el impacto + contribuirá, a través del desarrollo de nuevos modelos de negocio, a su inclusión y mejora de nivel de vida de dichos colectivos.
- Acciones con organismos multilaterales de desarrollo, ya que promueven como filosofía la igualdad de género como un elemento clave de su acción Participación en las mesas de trabajo creadas por la Secretaría de Estado de Comercio y el Instituto de la Mujer sobre «Mujer e Internacionalización» con representantes de diversos organismos públicos, universidades y asociaciones de empresarias, para concretar las acciones que permitirán impulsar el papel de la mujer en la internacionalización de la economía española.
- Estudiar la variable género a la hora de diseñar los programas del ICEX.
- Está prevista la impartición de formación en el ámbito de la Responsabilidad de Directivos, que incluirá un módulo sobre igualdad de oportunidades, prevención del acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género, y que se impartirá al personal directivo y predirectivo de ICEX.
- La formación sobre igualdad de oportunidades, prevención del acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género para el resto de la plantilla se incluye en el Plan de Formación. No obstante, ICEX tiene publicado y en vigor un protocolo sobre acoso sexual, accesible a todo el personal de la entidad.
- En los cursos de acceso a los funcionarios de los cuerpos adscritos a la Secretaría de Estado de Comercio que imparte ICEX se incluye un módulo específico de formación en igualdad de género en la Administración Pública.

Por otra parte, ICEX está revisando su política de contratación en materia de paridad, evaluando la implantación de posibles mejoras en este ámbito. Un ejemplo de medida ya im-



plantada es la solicitud de que los Currículo Vitae que presenten los oferentes sean ciegos, lo que preserva la perspectiva de género.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

#### **SECCIÓN 20.**

Programa 431A

<b>Objetivo</b>	<b>Indicador</b>
Establecer la paridad en la composición de comisiones.	Número de comisiones paritarias.
Establecer la paridad en la composición de los tribunales.	Número de tribunales paritarios.
Establecer la paridad en la composición de las mesas de contratación.	Número de mesas de contratación paritarias.
Fomentar la participación de redes de mujeres inversoras y de mujeres emprendedoras en los foros de referencia que ponen en contacto a inversores con empresas.	Número de mujeres asistentes a foros. Número de proyectos presentados por mujeres que obtienen financiación.

Las medidas detalladas en el apartado anterior tendrán un impacto directo en género, tanto a nivel de concienciación del personal a través de la formación, como de paridad en comisiones y tribunales. Asimismo, se incrementará la conciliación con el teletrabajo y la sensibilización en aspectos fundamentales como la prevención del acoso o la violencia de género.

El incremento en acciones formativas online beneficia la conciliación y el acceso a la formación de forma más paritaria y posibilita un equilibrio Vida-Trabajo. Estas acciones formativas online al igual que el teletrabajo, han sido la norma desde que se declaró la pandemia de la COVID-19.

La medida de paridad en la composición de comisiones y mesas de contratación conllevará el acceso a puestos consultivos y decisorios al personal en igualdad de condiciones.

Por último, las medidas específicamente incorporadas en el eje 4 y 7 (sensibilización, creación de referentes, capacitación e información) deberán incidir directa e indirectamente en la eliminación de barreras tangibles e intangibles que puedan estar incidiendo en la internacionalización de empresas lideradas por mujeres.

#### **Programa Presupuestario: 431N Ordenación del comercio exterior**

##### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

Dentro de las actuaciones contempladas en este programa se incluyen en la parte que se vincula a la igualdad de oportunidades las siguientes:

- Participación en la elaboración de las políticas de la Unión Europea (UE) y de los organismos y foros comerciales internacionales:

En este apartado se asume la representación y defensa de los intereses nacionales en la formulación de la Política Comercial Común de la UE frente a terceros países, tanto en el marco bilateral como multilateral, de bienes, servicios, contratación pública y propiedad intelectual, así como en otras negociaciones comerciales, en el ámbito de organismos y foros comerciales internacionales (OMC, UNCTAD, etc).



— Control y seguimiento del comercio exterior e inversiones.

El Ministerio es la autoridad nacional competente para la elaboración, instrumentación y aplicación de los mecanismos necesarios para el control del comercio exterior, la detección y eliminación de obstáculos al comercio, a la inversión y a la contratación pública. Ello supone la participación en los foros de normalización, inspección y control de calidad comercial de los productos objeto de comercio exterior y el desarrollo de actividades de asistencia técnica, certificación y de autorización de los operadores habilitados para realizar dichas operaciones.

***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

Convocatoria de becas de especialización en control analítico de productos objeto de comercio exterior dirigidas a promover la formación y perfeccionamiento técnico profesional de titulados universitarios beneficiando por igual a mujeres y hombres.

Apoyo a la presencia de funcionarios españoles en el seno de las Instituciones comunitarias promoviendo la igualdad de oportunidades en las candidaturas de hombres y mujeres dentro del Programa de Expertos Nacionales Destacados, Expertos Nacionales para el Desarrollo Profesional o del Programa Erasmus para la Administración Pública.

Integración de la perspectiva de género en la política comercial común en el marco de la Declaración conjunta sobre comercio y empoderamiento económico de la mujer adoptada en la 11ª Conferencia Ministerial de la Organización Mundial del Comercio (OMC).

Estudios y debates dentro del grupo de expertos en Comercio y Desarrollo Sostenible de la UE sobre la participación y el protagonismo de la mujer para cada proyecto a considerar, con el fin de contribuir a visibilizar y promover la presencia de la mujer en el comercio internacional.

Estudio y seguimiento de las provisiones específicas a incorporar dentro de la perspectiva de género en los acuerdos comerciales suscritos por la UE con terceros países (en concreto, con Nueva Zelanda, Australia y Chile).

***Objetivos e indicadores específicos de la materia de igualdad***

No se han definido objetivo ni indicadores específicos en materia de igualdad.

**Programa Presupuestario: 4310 Ordenación y modernización de las estructuras comerciales**

***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

El fin de este programa es promover la competitividad, la innovación y el uso de las nuevas tecnologías por parte del sector comercial, favoreciendo su adaptación a los nuevos hábitos de consumo y mejorando la gestión de su modelo de negocio, prestando especial atención a las pymes y micropymes del comercio minorista, teniendo en cuenta que estas constituyen el 98,5% de las empresas del sector. Para ello se diseñará un Plan para la Modernización del Comercio que recoja acciones e iniciativas que apoyen la competitividad del comercio en España.

Este Plan tendrá mayor efecto en la mujer por ser un sector donde la presencia femenina es considerablemente mayor que en otros sectores.

Se constata una mayoría de mujeres en la población activa del sector minorista (60,67%) a diferencia de la menor presencia que tienen estas en el total de la población activa de España; donde solo alcanzan el 46,8%.

En los ocupados se aprecian valores similares, pues las mujeres alcanzan un 60,4% en el comercio minorista frente al 45,9% de las mismas que se encuentran en el total nacional de ocupados.

***Principales líneas de actuación, previstas en el programa, relacionadas con la igualdad de género***

Los objetivos establecidos en las líneas de trabajo serán:

- La innovación y modernización del sector comercial, promoviendo su adaptación a las nuevas tecnologías y a las nuevas formas de consumo, trabajando en una estrategia multicanal que pase por la omnicanalidad.
- Apoyar a la eficiencia y eficacia de las empresas comerciales, haciéndolas más competitivas y garantizando la existencia del comercio físico como vertebrador de la vida en los municipios.
- Favorecer la unidad de mercado y la libre competencia, trabajando en colaboración con las administraciones competentes, para hacer efectivo el principio de libertad de establecimiento y la supresión de barreras y trabas a la actividad comercial.
- Introducir mecanismos de homogeneización ante las disfuncionalidades y dispersión que presenta la normativa autonómica en materia de comercio interior, dentro del respeto a la distribución de competencias determinada por la Constitución.

Para la consecución de estos objetivos se desarrollarán las siguientes líneas de acción:

- Trabajar en una estrategia multicanal incluyendo líneas de ayuda de nueva creación dirigidas al fomento del asociacionismo entre empresas del sector o municipios, refuerzo de la actividad comercial en zonas rurales, mejora de la competitividad comercial en los municipios, modernización de los mercados municipales, fomento del emprendimiento, formación y sensibilización.
- Reconocer la labor, especial dedicación e innovación de Ayuntamientos, asociaciones de centros comerciales abiertos y pequeños comercios, a través de los premios Nacionales de Comercio Interior.
- Promover el uso de las tecnologías, así como dar reconocimiento a ideas novedosas en este ámbito mediante el «Concurso de Ideas Tecnológicas para el Comercio Minorista» cuyo objetivo es fomentar el talento y la innovación para generar soluciones tecnológicas aplicables en el comercio minorista, que le permita ser más competitivo.
- Se seguirán desarrollando actuaciones en el marco de un convenio de colaboración con la Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de España, para actuaciones que promuevan la innovación, digitalización y adaptación a las nuevas tecnologías de los comercios, de forma individualizada o a través de las asociaciones.
- Continuar los trabajos del Observatorio del comercio 4.0 para analizar, identificar, coordinar y difundir las principales tendencias relacionadas con la estrategia omnicanal del sector del comercio español.
- Colaboración entre las administraciones y el sector comercial en la búsqueda de soluciones a la venta ilegal a través de la Mesa contra el Intrusismo.
- Seguimiento y control de la regulación en materia de distribución comercial.
- Informe y seguimiento de las iniciativas y actividades de otros Departamentos Ministeriales que sean susceptibles de afectar al sector de la distribución comercial.
- Estudio de la existencia de igualdad en cuanto a condiciones de competencia o «level playing field» entre las distintas empresas y canales de distribución comercial.
- Seguimiento de asuntos comunitarios relacionados con Comercio Interior. Impulso e implementación de las nuevas directrices comunitarias en materia de mercado interior.
- Asistencia a las reuniones convocadas por el Grupo de Trabajo Expertos de Directiva de Servicios en el seno de la Comisión Europea y al resto de reuniones o eventos que afecten al ámbito de comercio y retail.
- Participación en las reuniones de la Comisión de Seguimiento del Código de Buenas Prácticas Mercantiles en la Contratación Alimentaria creada por Acuerdo de 24 de noviembre de 2015.

- Seguimiento de las actuaciones de la Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Ceuta y de la Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de España en el ejercicio de la tutela administrativa. Seguimiento de la adaptación de las CC.AA. a la Ley 4/2014, de 1 de abril, de Cámaras Oficiales de Comercio, Industria, Servicios y Navegación, así como del proceso electoral de éstas.

Las líneas de actuación previstas irán dirigidas al sector del comercio en términos de igualdad de oportunidades.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

#### **SECCIÓN 20.**

Programa 431O

Objetivo	Indicador
Aumentar capacitación en el sector comercial.	Número de mujeres asistentes.

Únicamente en el caso de las jornadas de capacitación dirigidas al sector del comercio y gestionadas por las Cámaras de comercio se tomará el dato de asistencia diferenciada por sexo.

#### **Programa Presupuestario: 921U Publicaciones**

El programa es el instrumento financiero - presupuestario dedicado a la realización de publicaciones, en las áreas de impresión, edición, y distribución de las mismas. Las publicaciones, elaboradas por las distintas unidades del Ministerio, tienen el objetivo de informar a la ciudadanía sobre los aspectos técnicos, legales y generales que son competencia del Departamento.

Todas las publicaciones que se proyectan para un ejercicio económico se recogen en el Programa Editorial que semestralmente informa la Junta de Coordinación de Publicaciones Oficiales del Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática, para su posterior aprobación por el Ministro del Departamento.

No se han definido líneas de actuación, ni objetivos ni indicadores en materia de igualdad, por lo que no se incluye un estudio detallado del mismo.

#### **Programa Presupuestario: 432A Coordinación y Promoción del Turismo**

La finalidad del programa es conseguir un crecimiento sólido y sostenible de la actividad productiva del sector turístico que beneficie a las empresas del sector, a la población laboral que se emplea en él y a la población general de los destinos turísticos actuales y potenciales.

Los objetivos del programa son:

- Aumentar la notoriedad de la marca España en los mercados internacionales, especialmente en mercados emisores lejanos y emergentes para España.
- Redefinir los atributos de la marca España y reposicionar nuestra oferta turística para:
  - Atraer un tipo de turista con mayor nivel de gasto.
  - Diversificar el tipo de turistas que visitan España.
  - Diversificar los destinos y productos demandados.

- Diversificar los mercados en los que se capta turismo, con especial atención a los mercados lejanos y emergentes, incrementando nuestra cuota de mercado en ellos.
- Fomentar la desestacionalización del turismo.
- Incrementar la rentabilidad del turismo.
- Facilitar la comercialización de nuestros servicios turísticos por la empresa privada española, generando y traspasando inteligencia sobre los mercados emisores y facilitando la comercialización mediante acciones específicas con este objetivo.
- Aumentar la coordinación con otras administraciones públicas turísticas, en el nivel autonómico y local, en lo referente a la promoción turística.
- Incrementar la participación del sector privado turístico en la definición y desarrollo de las políticas promocionales turísticas.

El programa, actúa fundamentalmente en el exterior, sobre los potenciales visitantes, y solo indirectamente y a través del mecanismo anterior, sobre la actividad de la empresa turística española. No actúa, con ningún mecanismo, sobre las decisiones de empleo de las empresas turísticas españolas ni sobre la empleabilidad de los trabajadores, con independencia de su sexo.

No se han definido líneas de actuación, objetivos ni indicadores en materia de igualdad, por lo que no se incluye un estudio detallado del programa en términos de igualdad.

### **Programa Presupuestario: 433M Apoyo a la pequeña y mediana empresa**

#### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

Este programa tiene como finalidad mejorar la competitividad de la PYME española, así como contribuir a generar un entorno que favorezca su creación y desarrollo.

Entre las herramientas con que cuenta el programa para esto último se encuentran el Sistema de Creación de Empresas (CIRCE), la red de Puntos de Apoyo al Emprendedor (PAE), la Plataforma PYME y web ipyme.org.

Asimismo, se realiza una importante labor de coordinación, seguimiento e informe de las principales políticas de apoyo a las PYMEs, en el contexto del Marco Estratégico en Política de PYME y el Consejo Estatal de la PYME (en el que participa el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades).

#### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

- Mejorar el contenido relativo a Igualdad de Género en materia de PYME y Emprendimiento en la Plataforma PYME.
- Establecer un marco de colaboración con el IMIO en materias como plan de empresa, guías, regulación, formación, etc. desarrollando un documento de trabajo.
- Participar en los foros, seminarios, etc. organizados por la UE y OCDE en materia de PYME, emprendimiento y mujeres, dando a conocer las políticas que se desarrollan en España en este ámbito por parte del IMIO, ENISA, Cámara de España, etc.

***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad*****SECCIÓN 20.**

Programa 433M

Objetivo	Indicador
Mejorar en contenido relativo a Igualdad de Género en materia de PYME y Emprendimiento en la Plataforma PYME.	Crear un espacio dedicado a igualdad en <a href="http://www.plataformapyme.es">www.plataformapyme.es</a> .
Establecer un marco de colaboración con el IMIO en materia de PYME.	Número de contactos con el IMIO. Número de acciones desarrolladas conjuntamente.

## SECCIÓN 21. MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

Programa	Concepto	Pertinencia de género
231F	Otros servicios sociales del Estado	Sin pertinencia de género
411M	Dirección y Servicios Generales de Agricultura, Pesca y Alimentación	Pertinencia alta de género
412C	Competitividad y calidad de la producción y los mercados agrarios	Sin pertinencia de género
412D	Competitividad y calidad de la sanidad agraria	Sin pertinencia de género
412M	Regulación de los mercados agrarios	Sin pertinencia de género
413A	Competitividad industria agroalimentaria y calidad alimentaria	Sin pertinencia de género
414A	Gestión de recursos hídricos para el regadío	Sin pertinencia de género
414B	Desarrollo del medio rural	Pertinencia alta de género
415A	Protección de los recursos pesqueros y desarrollo sostenible	Sin pertinencia de género
415B	Mejora de estructuras y mercados pesqueros	Pertinencia alta de género
416A	Previsión de riesgos en las producciones agrarias y pesqueras	Sin pertinencia de género

## A. Cuadro de análisis general



El Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación gestiona once programas presupuestarios. De ellos, un 27% han sido catalogados con pertinencia alta de género.

Los porcentajes obtenidos del análisis de los programas vienen recogidos en el cuadro adjunto.

A continuación, se analizan de forma detallada las respuestas a las preguntas planteadas en aquellos programas categorizados con pertinencia alta de género:

1. *¿En qué medida el programa presupuestario tiene competencias para actuar y éstas son relevantes en relación con la igualdad de género?*



Los tres programas tienen poder transformador alto en el ámbito de la igualdad de género.

2. *Número de personas sobre el que despliegan sus efectos las actuaciones del programa presupuestario.*



Los tres programas despliegan sus efectos sobre un número alto de personas. Dichos programas tienen, por tanto, gran capacidad en la lucha contra las desigualdades.

3. *¿Las personas a las que las actuaciones van dirigidas son mayoritariamente mujeres?*



Dos de los tres programas afectan de manera directa y significativa a mujeres.

4. *¿El ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?*



Los tres programas han sido considerados como palancas de cambio, por lo que pueden producir un cambio en la situación actual para incluir la igualdad como eje transversal que elimine las desigualdades.

5. *¿Los resultados previstos del programa tendrán efecto positivo o negativo sobre la igualdad?*



Los tres programas tienen efectos positivos en la lucha por la igualdad de género.

6. *¿El programa tiene un objetivo concreto en favor de la igualdad de género?*



Los tres programas tienen objetivos identificados en favor de la igualdad de género.

7. *¿Existen indicadores de este programa desagregados por sexo?*



Los tres programas tienen indicadores desagregados por sexo, lo que facilita la elaboración de estadísticas en ámbito de género.

## B. Análisis detallado de los programas en términos de igualdad

### **Programa Presupuestario: 411M Dirección y Servicios Generales de Agricultura, Pesca y Alimentación**

#### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

El programa tiene por finalidad la ejecución de las políticas del Departamento y la coordinación de diversos centros directivos, organismos públicos y empresas estatales adscritas, así como la organización y gestión administrativa de los recursos humanos y materiales, aportando impulso a las materias de acción social y formación, así como en los programas de prevención de riesgos laborales en el trabajo.

#### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

- Línea de actuación 1. En el Plan de Formación del MAPA se ha programado la realización de un curso de habilidades directivas dirigido exclusivamente a empleadas públicas del Departamento y sus Organismos, que actualmente ocupen puestos de niveles 28, 29 y 30, en éste último caso siempre que no sean Subdirectoras Generales, con el objetivo de fomentar la igualdad de oportunidades en el acceso a puestos de nivel directivo y contribuir a combatir el denominado «techo de cristal».
- Línea de actuación 2. En el Plan de Formación del MAPA se ofertan acciones formativas en formato videocolaboración, facilitando el acceso de los trabajadores a la formación y la mejor conciliación de la vida personal y laboral.
- Línea de actuación 3. En la búsqueda de una mayor agilidad de servicio público, el Ministerio desarrolla el teletrabajo como una forma de prestación laboral que se consolida como una herramienta flexible capaz de incrementar la productividad de tiempo de trabajo de los empleados públicos basándose en las múltiples prestaciones que ofrecen las tecnologías de la información y la telecomunicación.

El teletrabajo se encuentra plenamente implantado como nueva forma de organización del trabajo. Actualmente, participan en el programa de teletrabajo (excluidos los OOAA) 79 empleados, de los que son 12 hombres y 67 mujeres.

#### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

- Línea de actuación 1. Con el curso de habilidades directivas dirigido a empleadas públicas se aumentarán conocimientos y se entrenarán habilidades de las funcionarias participantes, a la vez que se desarrollará una visión del rol de directiva pública como palanca de la Misión y Valores de la organización.  
*Indicadores.* Se prevé que asistan al curso 20 empleadas públicas.
- Línea de actuación 2. Desde un punto de vista de género, con los cursos en formato de videocolaboración se reducirán los tiempos destinados a la asistencia a formación, potenciando la conciliación de la formación con la vida familiar, personal y profesional. Sin embargo, desde un punto de vista económico, esta medida permitirá reducir los costes de desplazamientos y dietas y desde un punto de vista ambiental supondrá un ahorro de papel considerable.  
*Indicadores.* Número de asistentes, por sexos. La asistencia femenina a los cursos en formato videocolaboración supera a la masculina.
- Línea de actuación 3. El trabajo en red puede contribuir de forma muy positiva a la mejora de la calidad de la vida personal y laboral de los trabajadores; todo ello sin menoscabo de su productividad, más bien al contrario, con un incremento de la mis-



ma a medida que la administración se hace sensible a las necesidades de sus empleados.

*Indicadores.* Número de participantes en el programa. El objetivo del programa se centra en aumentar el número de plazas y participantes.

## SECCIÓN 21.

### Programa 411M

Objetivo	Indicador
Curso de habilidades directivas para romper techo de cristal.	Empleadas públicas que asistirán.
Cursos en formato de videocolaboración para conciliación.	Asistencia femenina y masculina a los cursos en formato videocolaboración.
Trabajo en red para organización del trabajo.	Número de participantes en el programa.

## Programa Presupuestario: 414B Desarrollo del medio rural

### *Breve descripción del programa en términos de igualdad de género*

Este programa se centra en las estrategias de desarrollo rural para el periodo 2016-2020, relativas a la mejora de competitividad, la creación de empleo, el desarrollo sostenible y la integración del medio ambiente en la política de desarrollo rural, siguiendo las pautas marcadas en las prioridades de desarrollo rural de la Unión que establece el artículo 5 del Reglamento (CE) núm. 1305/2013, relativo a la ayuda al desarrollo rural a través del Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER).

Con este programa se pretende fomentar la transferencia de conocimientos e innovación en las zonas rurales, aumentar la participación de las partes interesadas en la aplicación de los programas de desarrollo rural, así como mejorar la calidad de su aplicación, promocionar la Red Natura 2000, fomentar la inclusión social y el desarrollo económico en las zonas rurales, reconociendo la importancia de las entidades de mujeres rurales y las redes de desarrollo rural por su papel en la vertebración del territorio y mediante la inversión en caminos naturales.

### *Principales líneas de actuación previstas en el programa, relacionadas con la igualdad de género*

Las políticas de desarrollo rural que se llevan a cabo, contemplan determinadas medidas encuadradas en este programa, en las que está presente la perspectiva de género, para conseguir que la igualdad y la no discriminación sean una realidad.

Las principales líneas de actuación se ajustan a lo que se recoge en el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016 (en adelante, PEIO 2014-2016), salvo la línea de actuación 8, ya que se trata de una propuesta interna (los objetivos y medidas del PEIO 2014-2016 se encuentran vigentes mientras no se apruebe el nuevo Plan).

#### — Línea de actuación 1.

- Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias: medida 179 del PEIO.

Regulación de la titularidad compartida de las explotaciones agrarias con el fin de promover y favorecer la igualdad real y efectiva de las mujeres en el medio rural, a través del reconocimiento jurídico y económico de su participación en la actividad agraria.

Se llevan a cabo actuaciones para promover la difusión de la Ley y para mejorar su aplicación, como jornadas informativas y trabajos de difusión, con el objetivo de impulsar el acceso a esta figura por parte de las potenciales interesadas.

Por otro lado, se están llevando a cabo actuaciones a nivel interno con otros Ministerios implicados en su aplicación para alcanzar una simplificación del proceso de alta de las explotaciones de titularidad compartida y una mejora de los incentivos que la hagan más atractiva.

— Línea de actuación 2:

- Subvenciones a entidades de mujeres rurales de ámbito nacional para la realización de actividades de especial interés para impulsar el papel de las mujeres en el desarrollo rural: medidas 22, 177 y 180 del PEIO.

El objeto de estas ayudas es el fomento de actividades de utilidad pública para las mujeres rurales, llevadas a cabo por entidades asociativas de mujeres rurales de ámbito nacional. Están financiadas únicamente por los Presupuestos Generales del Estado.

Las actividades objeto de estas ayudas son actividades de especial interés para las competencias del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, ya que son actividades habituales de estas entidades y cuyo objetivo puede lograrse más fácilmente a través de ellas, ya que actúan como actrices en el territorio. Estas actividades irán orientadas a promover la difusión de la titularidad compartida de las explotaciones agrarias, el emprendimiento y la incorporación de las mujeres a la actividad económica del medio rural, las oportunidades que ofrecen los instrumentos de la PAC para la incorporación de mujeres jóvenes a la actividad agraria y el acceso al resto de medidas de los programas de desarrollo rural y la participación de mujeres en órganos de gobernanza de organizaciones profesionales agrarias y cooperativas y otras entidades relacionadas con la actividad agraria y el desarrollo rural.

— Línea de actuación 3:

- Subvenciones destinadas a programas plurirregionales de formación dirigidos a los profesionales del medio rural: medidas 30, 152, 153, 186 y 187 del PEIO.

Esta medida busca contribuir a la mejora de las cualificaciones de los profesionales dedicados a la agricultura y actividades afines incluidos técnicos y gerentes.

Las beneficiarias son organizaciones profesionales agrarias y asociaciones del medio rural, así como otras entidades directamente relacionadas con el medio rural.

En la concesión de las ayudas se dará prioridad a aquellos programas formativos dirigidos o que incorporen mayoritariamente a mujeres, con indicación de si son o no ocupadas del medio rural.

— Línea de actuación 4:

- Premios de Excelencia a la Innovación para Mujeres rurales: medida 26 del Plan para la Promoción de las mujeres del medio rural 2015-2018.

A través de los Premios de Excelencia a la Innovación se contribuye al reconocimiento de proyectos originales e innovadores llevados a cabo por mujeres rurales, tanto los proyectos basados en actividades agrarias y complementarias, como aquéllos que contribuyan a la diversificación de la actividad económica y que promuevan e impulsen el emprendimiento de las mujeres en el territorio, así como aquellas actividades o actuaciones que reconozcan y promuevan su labor en el medio rural.

Estos premios constituyen un reconocimiento al carácter de excelencia de los proyectos galardonados y cada una de las iniciativas premiadas recibirá una aportación económica.

## — Línea de actuación 5:

- Reuniones de mujeres y actividades de puesta en red y de comunicación de la Red Rural Nacional (RRN): medida 20 del Plan para la Promoción de las mujeres del medio rural 2015-2018.

Se desarrollan talleres, encuentros, foros de debate y actividades de comunicación para fomentar el intercambio de buenas prácticas y la transferencia de conocimientos en temáticas de interés para las mujeres del medio rural (Ley de Titularidad Compartida, emprendimiento en el medio rural, innovación y asesoramiento de los Grupos de Acción Local entre otros).

## — Línea de actuación 6:

- Presencia de entidades de mujeres de ámbito nacional en la Asamblea de la RRN y comité ejecutivo de la RRN: medida 37 del Plan para la Promoción de las mujeres del medio rural 2015-2018.

Actualmente forman parte de la Asamblea de la RRN las siguientes entidades:

- Asociación de Familias y Mujeres del Medio Rural (AFAMMER).
- Confederación de Mujeres del Mundo Rural (CERES).
- Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales (FADEMUR).
- Federación de Mujeres y Familias de Ámbito Rural (AMFAR).
- Federación Nacional de la Mujer Rural (FEMUR).

## — Línea de actuación 7:

- Actuaciones dirigidas a jóvenes en el medio rural: medidas 20 y 21 del Plan para la Promoción de las mujeres del medio rural 2015-2018.

Se llevarán a cabo actuaciones en favor de los jóvenes del medio rural, para lograr que mejoren sus condiciones de vida y trabajo y contribuir con ello a la revitalización del medio rural y, en particular, del sector agrario. Dentro de estas actuaciones se incluye, entre otras, el programa de intercambios y visitas de Jóvenes Agricultores y Selvicultores, cuyo objetivo es la realización de visitas a explotaciones agrarias y forestales «modelo», como práctica de transferencia de conocimientos del sector agrario y forestal.

Dentro de estas actuaciones se prestará especial atención a la participación de mujeres jóvenes.

## — Línea de actuación 8:

- Propuesta de ayudas a proyectos empresariales de mujeres rurales (\* pendiente de confirmación a fecha de elaboración de este informe).

El objeto de estas ayudas sería contribuir al desarrollo de iniciativas empresariales de mujeres rurales, y como consecuencia de ello, se apoyará la lucha contra el despoblamiento del medio rural.

## — Línea de actuación 9:

- Comité de Seguimiento del Marco Nacional (MN) y Comité de Seguimiento del Programa Nacional de Desarrollo Rural (PNDR): medida 37 del Plan para la Promoción de las mujeres del medio rural 2015-2018.

En este comité participan las mismas asociaciones de mujeres que forman parte de la Asamblea de la RRN.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

Con el intento de medir y evaluar la disminución de las desigualdades detectadas en el diagnóstico, se han desarrollado los siguientes indicadores:

En relación a la «Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones agrarias Titularidad Compartida»:

- Número de altas en RETICOM (Registro de explotaciones agrarias de titularidad compartida, adscrito a la Dirección General de Desarrollo Rural, Innovación y Formación Agroalimentaria del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación).

En relación con las «Subvenciones destinadas a entidades de mujeres rurales de ámbito nacional para la realización de actividades de especial interés para impulsar el papel de las mujeres en el desarrollo rural»:

- Número de actividades realizadas.
- Número de mujeres rurales que han participado en las actividades subvencionadas.

En relación con las «Subvenciones destinadas a programas plurirregionales de formación dirigidos a los profesionales del medio rural»:

- Porcentaje de los programas formativos subvencionados que están dirigidos o que incorporan mayoritariamente a mujeres.
- Porcentaje del número de alumnas respecto al número total de alumnos en cada programa formativo.

En relación con «los órganos de gobernanza y las actuaciones de la Red Rural Nacional»:

- Número de actividades de mujeres rurales en el Plan de Acción de la Red Rural Nacional.
- Porcentaje del número de asistentes mujeres en las actividades respecto al total.

En relación con los «Premios de Excelencia a la innovación para mujeres rurales»:

- Número de iniciativas premiadas y en qué categorías de las existentes

En relación con las «Actuaciones dirigidas a jóvenes en el medio rural».

- Número de mujeres que participen en las actuaciones.

En relación con las Ayudas a proyectos empresariales de mujeres rurales (pendiente de confirmación a fecha de elaboración de este informe).

- Número de proyectos subvencionados y en qué sector económico.

En relación con el Programa Nacional de Desarrollo Rural 2014-2020, se deberá incluir en el Informe Anual de Ejecución ampliado de 2019, una evaluación de las medidas adoptadas para velar porque se tengan en cuenta y promuevan la igualdad entre hombres y mujeres y la integración de la perspectiva de género a lo largo de la preparación y ejecución de los respectivos programas, en aplicación del artículo 7 del Reglamento 1303/2013.

**SECCIÓN 21.**

## Programa 414B

Objetivo	Indicador
Fomento de la titularidad compartida.	Número de altas en RETICOM.
Financiación mediante subvenciones destinadas a programas plurirregionales de formación dirigidos a entidades de mujeres rurales de ámbito nacional para la realización de actividades de especial interés para impulsar el papel de las mujeres en el desarrollo rural.	Número de actividades realizadas. Número de mujeres rurales que han participado en las actividades subvencionadas.
Financiación mediante subvenciones destinadas a programas plurirregionales de formación dirigidos a los profesionales del medio rural.	Porcentaje de los programas formativos subvencionados que están dirigidos o que incorporan mayoritariamente a mujeres. Porcentaje del número de alumnas respecto al número total de alumnos en cada programa formativo.
Difusión y apoyo al sector mediante las actuaciones de la Red Rural Nacional.	Número de actividades de mujeres rurales en el Plan de Acción de la Red Rural Nacional. Porcentaje del número de asistentes mujeres en las actividades respecto al total.
Incentivo a la innovación mediante los «Premios de Excelencia a la innovación para mujeres rurales».	Número de iniciativas premiadas y en qué categorías de las existentes.
Orientación y empleo con Actuaciones dirigidas a jóvenes en el medio rural.	Número de mujeres que participen en las actuaciones.
Ayudas financieras a proyectos empresariales de mujeres rurales (* pendiente de confirmación a fecha de elaboración de este informe).	Número de proyectos subvencionados y en qué sector económico.

**Programa Presupuestario: 415B Mejora de estructuras y mercados pesqueros*****Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

Este programa se estructura en tres áreas: Política Estructural, Economía Pesquera y Control e Inspección.

En lo que a políticas de igualdad se refiere, compete la planificación y gestión de las políticas de integración e igualdad en el sector pesquero. En este sentido, y en el marco de las políticas de integración social, se ha establecido como uno de sus prioridades la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el sector pesquero, la cual se materializa a través de las actuaciones de la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero (en adelante, REMSP), que se detallan a continuación.

El grueso de la dotación presupuestaria de este programa está destinado a financiar las ayudas previstas en el Reglamento (UE) núm. 508/2014 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativo al Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP), que establece normas relativas a la ayuda estructural en el sector de la pesca, incluidas las destinadas a la integración y desarrollo del principio de igualdad.

***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

- Línea de actuación 1: desarrollo y seguimiento de la estrategia de igualdad de género en el sector pesquero y acuícola:

- Evaluación Final del Plan de Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2015-2020.
  - Revisión para el nuevo Plan de Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2021-2025.
  - Seguimiento de aquellos otros planes y marcos estratégicos en materia de igualdad donde la Secretaría General de Pesca es agente responsable.
- Línea de actuación 2: seguimiento de la igualdad en el actual Fondo Europeo Marítimo y de Pesca e integración de este principio horizontal en la programación y desarrollo del nuevo Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca y la Acuicultura (2021-2027).
- Seguimiento de proyectos pesqueros financiados por los fondos europeos de la pesca en el ámbito de la igualdad.
  - Soporte técnico en materia de igualdad de género en el marco de la Red de Políticas de Igualdad en Fondos Comunitarios (Red  $\pi$ ).
  - Soporte técnico para la inclusión de la igualdad en los documentos de programación del nuevo fondo europeo de la pesca (2021-2027).
- Línea de actuación 3: acciones de visibilidad de la igualdad de género en el sector.
- Realización del 7.º Congreso de la REMSP.
  - Difusión y visibilidad de las actuaciones en materia de la igualdad en el sector pesquero y realizadas por la REMSP en medios *on line*: web y redes sociales.
  - Elaboración y difusión de newsletters informativos mensuales de la REMSP.
  - Elaboración de memorias anuales de la REMSP.
  - Visibilidad de la REMSP y/o sus asociadas a través de material promocional y divulgativo.
  - Elaboración de una publicación con testimonios de mujeres del sector pesquero y acuícola.
- Línea de actuación 4: secretariado técnico para la representación de la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero.

Las actividades de las líneas de actuación 1, 2, 3 y 4 para la anualidad 2021 y siguientes se enmarcan en la asistencia técnica para «Seguimiento y visibilidad de la igualdad de género en el sector pesquero y acuícola a través de la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero» (2020-2022).

- Línea de actuación 5: ayudas al fomento y apoyo del asociacionismo pesquero:
- Orden de 11 de junio de 2020, por la que se convoca para el año 2020 la concesión de subvenciones al fomento del asociacionismo a entidades asociativas representativas del sector pesquero.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

De manera específica, el objetivo de la asistencia técnica para «Seguimiento y visibilidad de la igualdad de género en el sector pesquero y acuícola a través de la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero» (2020-2022), a través de la cual se desarrollan las líneas de actuación 1, 2, 3 y 4 es poner en valor el papel de las profesionales del mar por medio del impulso de su asociacionismo, emprendimiento y liderazgo, así como mediante la promoción del intercambio de buenas prácticas y experiencias y el fomento de la concienciación y divulgación de contenidos en materia de género, a través de estudios, publicaciones y eventos, entre otras actuaciones.

Por su parte, la Orden de 11 de junio de 2020, por la que se convoca para el año 2020 la concesión de subvenciones al fomento del asociacionismo a entidades asociativas representativas del sector pesquero tiene entre sus objetivos la concesión de subvenciones a entidades asociativas cuyo objeto sea fomentar la defensa de los intereses económicos y profesionales de las mujeres que trabajan en el sector pesquero.

De un modo general, dentro de la descripción del programa, respecto al objetivo «Innovación, diversificación y políticas de integración», se definen los siguientes indicadores en relación con las políticas de integración de la igualdad:

— De resultado:

- Reuniones, congresos, conferencias en el ámbito de las políticas de integración (número): 3 previstos (que se corresponden con el 7.º congreso de la REMSP y con la asistencia a las reuniones plenaria de la Red  $\pi$  que se celebren en 2021 y 2022).

— De medios:

- Asistencias técnicas (número): Está en vigor una asistencia técnica para la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero (REMSP) correspondiente al periodo 2020/2022.

Otros indicadores cuantitativos y cualitativos específicos que pueden ser tenidos en cuenta son los siguientes:

- Número de actividades de difusión y sensibilización en materia de género realizadas.
- Número de Investigaciones, estudios, evaluaciones, diagnósticos, etc. sobre la igualdad entre mujeres y hombres en el sector realizados.
- Fomento de la igualdad de oportunidades en organizaciones y entidades: número de iniciativas, proyectos, programas y/o servicios orientados a fomentar la igualdad en las organizaciones sectoriales.
- Grado de avance de la actuación (alto, medio o bajo).
- Número de convocatoria de ayudas/Número de entidades y organizaciones beneficiadas.

## SECCIÓN 21.

Programa 415B

Objetivo	Indicador
Innovación, diversificación y políticas de integración.	Reuniones, congresos, conferencias en el ámbito de las políticas de integración.
Asistencia técnica para la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero (REMSP) correspondiente al periodo 2020/2022.	Número de actividades de difusión y sensibilización en materia de género realizadas. Número de Investigaciones, estudios, evaluaciones, diagnósticos, etc. sobre la igualdad entre mujeres y hombres en el sector realizados. Fomento de la igualdad de oportunidades en organizaciones y entidades: número de iniciativas, proyectos, programas y/o servicios orientados a fomentar la igualdad en las organizaciones sectoriales. Grado de avance de la actuación (alto, medio o bajo). Número de convocatorias de ayudas/Número de entidades y organizaciones beneficiadas.



# SECCIÓN 22. MINISTERIO DE POLÍTICA TERRITORIAL Y FUNCIÓN PÚBLICA

Programa	Denominación	Pertinencia de género
222M	Prestaciones económicas del Mutualismo Administrativo	Pertinencia media de género
312E	Asistencia sanitaria del Mutualismo Administrativo	Pertinencia media de género
921M	Dirección y Servicios Generales de Política Territorial y Función Pública	Pertinencia baja de género
921N	Dirección y organización de la Administración Pública	Pertinencia media de género
921O	Formación del personal de las Administraciones Públicas	Pertinencia media de género
921P	Administración General del Estado en el Territorio	Pertinencia baja de género
921X	Evaluación de la transparencia de la actividad pública	Pertinencia baja de género
922M	Organización territorial del Estado y desarrollo de sus sistemas de colaboración	Pertinencia baja de género
942A	Cooperación económica local del Estado	Pertinencia baja de género

## A. Cuadro de análisis general



La sección 22 gestiona nueve programas presupuestarios. El 44% de los programas han sido catalogados con pertinencia media de género.

Los porcentajes obtenidos del análisis de los programas vienen recogidos en el cuadro adjunto.

A continuación, se analizan de forma detallada las respuestas a las preguntas planteadas en aquellos programas categorizados con pertinencia de género media o baja:

1. ¿En qué medida el programa presupuestario tiene competencias para actuar y éstas son relevantes en relación con la igualdad de género?



El 22% de los programas tienen un poder transformador alto en el ámbito de la igualdad de género.



2. *Número de personas sobre el que despliegan sus efectos las actuaciones del programa presupuestario.*



El 56% de los programas despliegan sus efectos sobre un número alto de personas.

3. *¿Las personas a las que las actuaciones van dirigidas son mayoritariamente mujeres?*



El 33% de los programas afectan de manera directa y significativa a mujeres.

4. *¿El ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?*



El 11% de los programas son considerados palanca de cambio y pueden producir un cambio sensible en la situación actual para incluir la igualdad como eje transversal que elimine las desigualdades.

5. *¿Los resultados previstos del programa tendrán efecto positivo o negativo sobre la igualdad?*



Todos los programas tienen efectos positivos en la lucha contra la igualdad de género.

6. *¿El programa tiene un objetivo concreto en favor de la igualdad de género?*



En ninguno de los programas se han identificado objetivos específicos en favor de la igualdad de género.

7. *¿Existen indicadores de este programa desagregados por sexo?*



En ninguno de los nueve programas se han definido indicadores desagregados por sexo.

## B. Análisis detallado del programa en términos de igualdad

### **Programa presupuestario: 921M Dirección y Servicios Generales de Política Territorial y Función Pública**

Este programa tiene por objeto la gestión de los servicios horizontales del Departamento. En este sentido se encarga de la gestión de los recursos humanos; de las actividades de control e inspección; de la gestión patrimonial de los inmuebles adscritos; de la gestión económico-financiera y la elaboración, seguimiento y control del presupuesto; del apoyo instrumental en materia de documentación; de la elaboración de informes, asistencia técnico-jurídica al Departamento en relación con asuntos del Consejo de Ministros y tramitación de disposiciones de carácter general y resolución de recursos y reclamaciones.

Según la escala de «pertinencia de género», este programa tiene una pertinencia baja de género como consecuencia de que se considera que las actuaciones del mismo tendrán efectos positivos en materia de igualdad sobre las personas.

No se han definido ni líneas de actuación, ni objetivos e indicadores en materia de igualdad, por lo que no se incluye un análisis detallado de este programa.

### **Programa Presupuestario: 921P Administración Periférica del Estado**

El programa tiene por objeto la mejora de la organización y del funcionamiento de la Administración General del Estado en el Territorio, dotando a las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno y Direcciones Insulares de la Administración General del Estado de los medios materiales y humanos necesarios para garantizar la calidad de los servicios públicos prestados en las mismas.

Este programa tiene una pertinencia baja de género según la escala de «pertinencia de género», como consecuencia de que se considera que las actuaciones del mismo tendrán efectos positivos en materia de igualdad sobre las personas.

No se han definido líneas de actuación, objetivos e indicadores en términos de igualdad, por lo que no se incluye un análisis de tallado de este programa.

### **Programa Presupuestario: 922M Organización Territorial del Estado y desarrollo de sus sistemas de colaboración**

La actividad administrativa vinculada a este programa persigue impulsar y desarrollar la colaboración interadministrativa entre los tres niveles (central, autonómico y local) en que se organiza territorialmente el Estado, con vistas a dotar al sistema de coherencia interna y lograr la adecuada coordinación de las funciones atribuidas a cada nivel, y el mayor grado de cohesión, eficacia y eficiencia en el funcionamiento del sistema administrativo español.

Según la escala de «pertinencia de género», este programa tiene una pertinencia baja de género como consecuencia de que se considera que las actuaciones del mismo tendrán efectos positivos en materia de igualdad sobre las personas.

No hay ninguna actuación, ni objetivos ni indicadores relacionados con la igualdad de oportunidades, por lo que no se incluye un análisis detallado de este programa.

### **Programa Presupuestario: 942A Cooperación Económica Local del Estado**

Es el Real Decreto 835/2003, de 27 de junio, el marco jurídico desde donde se regula la cooperación económica del Estado a las inversiones de las entidades locales. No existe, dentro de las distintas actuaciones incluidas en el mismo, vinculación alguna con la igualdad de oportunidades, porque las actuaciones no se dirigen ni directa ni indirectamente a personas, sino que se prestan con una finalidad generalista.

Este programa tiene una pertinencia baja de género, de acuerdo a la escala de «pertinencia de género», como consecuencia de la consideración de que el programa despliega sus efectos sobre un alto número de personas y sus actuaciones tienen efectos positivos en materia de igualdad sobre las personas.

No se han definido líneas de actuación, objetivos e indicadores en términos de igualdad, por lo que no se incluye un análisis de tallado de este programa.

### **Programa Presupuestario: 921N Dirección y Organización de la Administración Pública**

#### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

En el ámbito del programa, la negociación colectiva se desarrolla en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas (art. 36.1 del EBEP) y en la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado (art. 34.1 del EBEP). En esta última Mesa, se abordan las materias propias de las distintas Comisiones Técnicas constituidas en el ámbito de la misma. Por ello, toda la materia relativa a las políticas de igualdad es contemplada en el seno de la Comisión Técnica de Igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Entre las actividades que realiza, cabe destacar la elaboración de los Planes de Igualdad de la Administración General del Estado y sus Organismos Autónomos, que son negociados y aprobados por la mencionada Comisión Técnica, para su posterior ratificación en la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado y definitiva aprobación por el Consejo de Ministros (artículo 64 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

La finalidad del programa será ayudar a impulsar el diálogo social en la función pública y desarrollar las relaciones institucionales en este ámbito, siendo además el instrumento necesario para facilitar la consecución de los objetivos fijados.

Asimismo, el programa está vinculado a la igualdad de oportunidades real y efectiva entre mujeres y hombres desarrollando las tres vías de intervención seguidas por las instituciones nacionales, europeas e internacionales:

- En primer lugar, respetando y fomentando el desarrollo del principio de igualdad a través de la eliminación de las discriminaciones por razón de sexo en las distintas acciones que se llevan a cabo.
- En segundo término, desarrollando acciones positivas, como medidas específicas de intervención que actúan sobre las barreras sociales que dificultan la igualdad entre las personas, con el fin de compensar las desigualdades sociales.
- Y, en último lugar, llevando a efecto el *mainstreaming* de género, mediante la integración de los objetivos de igualdad en la elaboración y evaluación de las políticas relativas a la gobernanza pública, la transparencia y el gobierno abierto.

#### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

##### ***III Plan de Igualdad de la Administración General del Estado***

En la actualidad continua vigente el II Plan de Igualdad de la AGE, del que se ha ejecutado en un 95%. La Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres requiere que la Administración del Estado disponga de un Plan por legislatura, así como que todas las Administraciones cuenten con planes o medidas estructuradas en materia de igualdad de su personal.

El diseño inicial del III Plan de Igualdad de la AGE se desarrollará en el marco del Grupo de Trabajo de la Comisión Técnica de Igualdad, ya creado para tal fin, basándose con carácter inicial en los estudios realizados.

Se ha realizado una revisión documental y análisis comparado de los planes de igualdad que existen en otras Administraciones Públicas españolas a nivel nacional para el personal a su servicio, así como documentos de referencia en el marco de la UE, Consejo de Europa y ONU, a fin de tomar nota de buenas prácticas, acciones y medidas que actualmente estén funcionando en otras administraciones y que sea susceptibles de trasladarse a la AGE.

#### *Protocolo de Acoso Sexual y de acoso por razón de sexo en la AGE*

Por Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, se aprobó el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella, a pesar de que la Ley 3/2007 sobre igualdad efectiva entre la mujer y el hombre, en su Disposición final establece que dicho protocolo sea aprobado como Real Decreto, que no se llevó a cabo por problemas jurídicos del texto acordado en 2011 y puesto de manifiesto por la Inspección de Servicios y la Abogacía del Estado.

#### *Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO)*

En relación al programa, durante el 2018 se colaboró en la elaboración del nuevo PEIO 2018-2021, pero finalmente se paralizó.

Si se reactivan nuevamente los grupos de trabajo del nuevo PEIO, se colaborará tanto en la elaboración y desarrollo de las medidas que incorporen, así como, en la coordinación de otras que así se establezcan.

#### *III Plan de Gobierno Abierto:*

En este sentido, cabe destacar acciones concretas que contribuyen a los objetivos de la igualdad como el compromiso 4.4 del III Plan de Gobierno Abierto en virtud del que se rendirán cuentas sobre las actuaciones en materia de violencia de género a través de herramientas como el portal web integral en esta materia o la publicación de datos estadísticos.

La Gobernanza Pública tiene entre sus fines la orientación de la organización y de los servicios hacia la ciudadanía en general. Valores como la transparencia, la accesibilidad o la simplificación de trabas administrativas, contribuyen a mejorar la interacción de la ciudadanía con la Administración, y, por ende, la interlocución con las personas acerca de las principales cuestiones que preocupan a la sociedad actual entre los que destaca la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres o la erradicación de cualquier forma de violencia hacia las mujeres.

Asimismo, el fomento de la participación social contribuye al desarrollo de la igualdad facilitando a las mujeres un mayor acceso a las políticas públicas.

#### ***Objetivos e indicadores específicos de la materia de igualdad***

No se han definido para este programa objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad.

#### **Programa Presupuestario: 921X Evaluación de la transparencia de la actividad pública**

El programa financia las actuaciones orientadas a la resolución de las reclamaciones efectuadas por la ciudadanía por denegaciones o respuestas consideradas insatisfactorias a solicitudes de información pública al amparo de la Ley 19/2013, de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno. También las orientadas a la evaluación del grado de cumplimiento de la Ley por parte de los sujetos obligados en materia de publicidad activa.

No se vincula por lo tanto de forma directa, a actuaciones públicas orientadas al fomento de la igualdad de oportunidades. No obstante, según la escala de «pertinencia de género», este programa tiene pertinencia baja al considerarse que sus actuaciones tendrán efectos positivos en favor de la igualdad de género.

No se han previsto actuaciones con esta orientación dadas las características de las actividades financiadas por el programa ni se han definido objetivos o indicadores específicos en materia de igualdad, por lo que no se incluye un análisis detallado de este programa.

### **Programa Presupuestario: 222M Prestaciones económicas del mutualismo administrativo**

Este programa tiene como finalidad la protección social de las funcionarias y funcionarios incluidos en su campo de aplicación. A través de este programa, se gestiona el gasto derivado de la protección que debe prestarse a los mutualistas y familiares o asimilados a su cargo en las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, gran invalidez, lesiones permanentes no invalidantes, jubilación, fallecimiento, servicios sociales y asistencia social. Asimismo, el programa financia las prestaciones de las Mutualidades integradas en el Fondo Especial de la Mutualidad de Funcionarios Civiles del Estado (en adelante, MUFACE).

La actuación del organismo en los últimos años ha venido marcada con el objetivo de potenciar una agenda de protección social que dé respuesta a situaciones de necesidad de mutualistas y beneficiarios.

No se incluyen actuaciones específicas en el programa que tengan relación con la igualdad de oportunidades ni se han definido objetivos o indicadores específicos en materia de igualdad por lo que no se incluye un análisis detallado del programa.

### **Programa Presupuestario: 312E Asistencia sanitaria del mutualismo administrativo**

MUFACE es un organismo público que gestiona el mutualismo administrativo como mecanismo de cobertura de seguridad social para su colectivo protegido, cuya acción protectora comprende, entre otros servicios y prestaciones, la asistencia sanitaria de las funcionarias y funcionarios incluidos en su campo de aplicación, gestionada por este programa.

A estos efectos MUFACE, es administración sanitaria de su colectivo protegido y de acuerdo con lo previsto en la disposición adicional cuarta de la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud, debe garantizar el contenido de la cartera de servicios del Sistema Nacional de Salud, así como las garantías sobre accesibilidad, movilidad, calidad, seguridad, información y tiempo recogidas en la misma, de acuerdo con lo dispuesto en su normativa específica.

Según la escala de «pertinencia de género», este programa tiene una pertinencia baja de género como consecuencia de que se considera que el programa despliega sus efectos sobre un gran número de personas y afecta de forma directa y significativa a mujeres.

No se incluyen actuaciones específicas en el programa que tengan relación con la igualdad de oportunidades ni se han definido objetivos o indicadores específicos en materia de igualdad por lo que no se incluye un análisis detallado del programa en este informe.

### **Programa Presupuestario: 921O Formación del personal de las Administraciones Públicas**

#### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

Todas las acciones que se desarrollan en atención a la consecución de los objetivos del Organismo se diseñan en todo momento con una perspectiva de impulsar y desarrollar la igualdad de género.

Las actividades propias del programa, en orden a la consecución de sus fines, se pueden resumir en las siguientes:

- La formación y perfeccionamiento de los funcionarios de la Administración General del Estado y de los empleados públicos de la Administración local en colaboración con las comunidades autónomas y las corporaciones locales.
- La selección de los funcionarios de los cuerpos y escalas adscritos al Ministerio de Política Territorial y Función Pública.
- La participación en la definición de los perfiles directivos generales, en el diseño de bases de datos del personal directivo en la Administración General del Estado, y, en general, en el asesoramiento técnico y gestiones de consultoría para el desarrollo de las políticas directivas de las Administraciones públicas.
- La participación en los órganos encargados de la planificación y control del Programa de Formación para el Empleo en las Administraciones Públicas, así como en la gestión y ejecución del programa en la Administración General del Estado.
- La cooperación técnica internacional en las materias relacionadas con la selección y formación de personal y en el estudio e investigación en aspectos propios de la Administración Pública.
- La realización de los trabajos de edición de publicaciones, biblioteca y documentación propios del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP).
- La realización de estudios y análisis multidisciplinarios sobre las instituciones del Estado y de las Administraciones públicas.
- La investigación, estudio, información y difusión sobre materias relacionadas con los fines institucionales de la Administración local.

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

Las medidas adoptadas en su día y la evolución social nos llevan a una situación de equilibrio de representación en la selección y en la formación.

Por otra parte, el porcentaje de mujeres que solicitan participar en los procesos selectivos derivados de las ofertas de empleo público tiene una tendencia ascendente en los últimos años que lo sitúa en torno al 61%, mientras que el de aprobadas es del 51%, aproximadamente.

Por lo que se refiere a la composición de los órganos de selección, el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) ha procurado, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, garantizar el criterio de paridad de hombres y mujeres en los órganos de selección.

Así, siempre ha existido un equilibrio de representación entre hombres y mujeres, tanto en la Comisión Permanente de Selección, como en sus comisiones delegadas. Regla igualmente aplicada a los distintos tribunales de selección de los procesos del Subgrupo A1.

En formación la principal diferencia entre hombres y mujeres se da en los cursos de tecnologías de la información y las comunicaciones, donde la participación de las mujeres, si bien se ha incrementado ligeramente, se sitúa en un 25,7%.

Asimismo, existen diferencias sustanciales, así, mientras que en los cursos selectivos el porcentaje de mujeres docentes es del 52% en el resto de actividades se sitúa en torno al 35%.

Los resultados buscados por el INAP se sintetizan en los siguientes objetivos:

- Aprobar y ejecutar un plan específico de formación en materia de igualdad y prevención de la violencia de género, a través del cual se formará un amplio número de empleados públicos.
- Asegurar que todas las personas que participan en los procesos selectivos del INAP cumplimentan un módulo denominado «principios y valores», en el que se abordan de manera específica la igualdad entre hombres y mujeres, la igualdad de oportuni-

dades y la lucha contra la discriminación, y la prevención y el abordaje de la violencia de género.

- Incorporar de manera transversal la perspectiva de género en las actividades formativas y de investigación y divulgación del INAP.
- Asegurar un mayor equilibrio de género entre el personal docente del INAP, así como en la formación sobre tecnologías de la información y las comunicaciones.
- Facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos en la Administración General del Estado.
- Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los participantes en las actividades formativas del INAP, con el fin de favorecer una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, favoreciendo así la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales.
- Proyectar el principio de igualdad en los diversos ámbitos y niveles de la Administración pública.
- Garantizar el principio de igualdad en el acceso al empleo público.
- Garantizar el principio de igualdad en la provisión de puestos de trabajo.

### ***Objetivos y medidas específicas en materia de igualdad***

#### *Identificación de realizaciones previstas*

Las principales actuaciones que se van a realizar en el marco de este programa presupuestario en el ejercicio 2021 se refieren fundamentalmente a actuaciones en materia de selección y formación.

- Medidas adoptadas en materia de selección.
- Estas medidas se pueden resumir en la inclusión de temas específicos en materia de igualdad en los temarios de las convocatorias y de los programas de los procesos de selección y en la representación equilibrada de género en los órganos de selección.
- Medidas adoptadas en materia de formación.
- Las medidas en materia de igualdad de oportunidades en el ámbito de la formación de empleados públicos están relacionadas con dos aspectos de esta actividad: el contenido de los cursos y acciones formativas y su consideración en la selección de alumnos y profesores.

En relación con el primer aspecto (contenido de los cursos), se destacan las siguientes iniciativas para cumplir con las normas y planes vigentes:

- En coordinación con las principales unidades implicadas en la AGE, se ha elaborado un plan específico de formación en igualdad que se ha integrado en el Plan de Formación 2020.
- En los programas de los cursos selectivos se incluye un módulo sobre igualdad entre mujeres y hombres y sobre formación en materia de lucha contra la violencia de género.
- Se mantienen actividades formativas en esta materia y se trabaja la sensibilización de los alumnos desde una triple perspectiva: la igualdad de trato, la prevención de la violencia de género y la igualdad de oportunidades.
- Con objeto de facilitar el cumplimiento de este objetivo, casi todos los cursos se celebran respetando horarios para asegurar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de profesores, alumnos y personal del Instituto.

En relación con el segundo aspecto (selección de alumnos y profesores), en la selección del alumnado se aplican, con carácter general, los siguientes criterios recogidos en las correspondientes convocatorias:

- Los empleados públicos podrán participar en cursos de formación durante los permisos por parto, adopción o acogimiento, así como durante la situación de excedencia por cuidado de familiares, según lo dispuesto en los artículos 49 y 89.4 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.
- De acuerdo con el artículo 60 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se otorgará preferencia en la selección a quienes se hayan incorporado en el plazo de un año al servicio activo, procedentes del permiso de maternidad o paternidad, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal y atención a personas mayores dependientes o personas con discapacidad, con objeto de actualizar los conocimientos de los empleados y empleadas públicas.
- Se reservará, al menos, un 40% de las plazas en las actividades de formación para su adjudicación a mujeres que reúnan los requisitos establecidos, salvo que el número de solicitudes de mujeres sea insuficiente para cubrir este porcentaje.
- Se realizarán adaptaciones en los cursos selectivos para facilitar la participación en caso de parto, adopción o acogimiento.

En la selección del profesorado se buscará el equilibrio entre hombres y mujeres, de manera que se respete una horquilla entre ambos entre el 40% y el 60%.

*Medidas adoptadas en materia de investigación y divulgación*

- Las medidas en materia de igualdad de oportunidades en el ámbito de la investigación y divulgación de empleados públicos se han centrado en garantizar, en la composición de los órganos colegiados, el criterio de paridad de hombres y mujeres. Estos órganos tienen encomendadas la selección de los beneficiarios de las becas de formación e investigación, otorgar los premios de tesis doctorales y decidir los proyectos de investigación financiados por el INAP.
- Esta misma paridad se ha trasladado a la composición de los nuevos consejos de redacción de las revistas.



## SECCIÓN 23. MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO

Programa	Denominación	Pertinencia de género
423N	Explotación minera	Pertinencia baja de género
423O	Desarrollo económico de las comarcas mineras del carbón	Pertinencia media de género
424M	Seguridad nuclear y protección radiológica	Sin pertinencia de género
425A	Normativa y desarrollo energético	Pertinencia alta de género
451O	Dirección y Servicios Generales para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico	Pertinencia media de género
452A	Gestión e infraestructuras del agua	Pertinencia media de género
452M	Normativa y ordenación territorial de los recursos hídricos	Pertinencia media de género
456A	Calidad del agua	Pertinencia media de género
456B	Protección y mejora del medio ambiente	Pertinencia media de género
456C	Protección y mejora del medio natural	Pertinencia baja de género
456D	Actuación en la costa	Pertinencia baja de género
456E	Reto demográfico y político contra la despoblación	Pertinencia media de género
456M	Actuaciones para la prevención de la contaminación y el cambio climático	Pertinencia baja de género
456N	Transición justa	Pertinencia media de género
495B	Meteorología	Pertinencia media de género

### A. Cuadro de análisis general



La sección 23 gestiona quince programas presupuestarios. De ellos, un 7% han sido catalogados con pertinencia alta de género.

Los porcentajes obtenidos del análisis de los programas vienen recogidos en el cuadro adjunto.

A continuación, se analizan de forma detallada las respuestas a las preguntas planteadas en aquellos programas categorizados con pertinencia de género:

1. *¿En qué medida el programa presupuestario tiene competencias para actuar y éstas son relevantes en relación con la igualdad de género?*



El 43% de los programas tienen un poder transformador alto en el ámbito de la igualdad de género.

2. *Número de personas sobre el que despliegan sus efectos las actuaciones del programa presupuestario.*



El 36% de los programas despliegan sus efectos sobre un número alto de personas. Tienen, por tanto, gran capacidad en la lucha contra las desigualdades.

3. *¿Las personas a las que las actuaciones van dirigidas son mayoritariamente mujeres?*



Ninguno de los programas afecta de forma directa y significativa a las mujeres.

4. *¿El ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?*



El 21% de los programas son considerados palanca de cambio y pueden producir un cambio sensible en la situación actual para incluir la igualdad como eje transversal que elimine las desigualdades.

5. *¿Los resultados previstos del programa tendrán efecto positivo o negativo sobre la igualdad?*



Todos los programas tienen efectos positivos en la lucha contra las desigualdades.

6. *¿El programa tiene un objetivo concreto en favor de la igualdad de género?*



El 64% de los programas tienen objetivos identificados en favor de la igualdad de género.

7. ¿Existen indicadores de este programa desagregados por sexo?



El 64% de los programas tienen indicadores desagregados por sexo, lo que facilita la elaboración de estadísticas en ámbito de género.

## B. Análisis detallado de los programas en términos de igualdad

### Programa Presupuestario: 423N Explotación Minera

#### *Breve descripción del programa en términos de igualdad de género*

Los conceptos que se recogen en este programa, aunque van dirigidos a las personas para la mejora de las condiciones de seguridad, calidad y salud, no tienen impacto directo sobre la igualdad de género.

Ahora bien, de un modo indirecto, algunos conceptos como los destinados a las actuaciones de investigación respiratoria en base a la experiencia de la minería del carbón que se realizan en el INS de Asturias, las investigaciones en materia de seguridad industrial y laboral por el LOM y las actuaciones de rehabilitación de zonas mineras abandonadas si son sensibles al género, aunque con un impacto acotado.

Las actividades previamente mencionadas con financiación a cargo de los Presupuestos Generales del Estado exigen profesionales con mayores niveles de cualificación en ramas en las cuales la participación de la mujer se está incrementando. La continuación de las actividades desarrolladas por dichos centros supone indirectamente una oportunidad, aunque, limitada, para la incorporación al mundo laboral de las mujeres recientemente formadas en energía, minería, salud y medioambiente.

#### *Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género*

- Transferencias de capital al LOM de la UMP para calidad y seguridad.
- Transferencia de capital al INS de Asturias para salud y seguridad.
- Actuaciones de transición ecológica para la rehabilitación de instalaciones de residuos mineros abandonadas.

#### *Objetivos e indicadores específicos de la materia de igualdad*

No se han definido ni objetivos ni indicadores específicos en materia de igualdad.

### Programa Presupuestario: 423O Desarrollo Económico de las Comarcas Mineras del Carbón

#### *Breve descripción del programa en términos de igualdad de género*

Los procesos de reestructuración de la actividad de la minería del carbón a los que están sometidas los principales municipios mineros, los continuos ajustes de empleo producidos en los últimos años en el sector, unido a la insuficiente capacidad de las zonas mineras para generar actividades alternativas hacen necesario contar con este programa que desarrolle un conjunto de medidas que ofrezca oportunidades con el fin de minimizar los efectos de estos cierres, y llevarlos a cabo de una manera ordenada.

Por tanto, el objetivo básico de este programa es la generación de empleo alternativo que compense la pérdida producida por los planes de reestructuración de la minería, siendo el ámbito laboral el prioritario de este programa.

Tradicionalmente el empleo minero ha sido fundamentalmente masculino y ha ido recibiendo apoyos mediante ayudas al funcionamiento de la actividad. Además, desde el 1 de enero de 2011, se potenciaron las ayudas al cierre de las unidades no rentables, por lo que el objetivo del programa es generar empleo alternativo tratando, a su vez, de equilibrar los niveles de ocupación entre mujeres y hombres.

El programa pretende básicamente fomentar un desarrollo económico alternativo (distinto al minero) en las comarcas mineras, subvencionando proyectos empresariales generadores de empleo, en el que se incluyó una línea de ayudas de mínimos con el mismo objetivo de creación de empleo.

Siendo éste el objetivo fundamental del programa, se pretende avanzar en la participación equilibrada de mujeres y hombres en el empleo del nuevo modelo de desarrollo económico.

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

Dentro de las actividades desarrolladas en el Programa de desarrollo económico de las comarcas mineras del carbón, la puesta en marcha de proyectos empresariales contribuye a la incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo a través de las ayudas que se conceden en base al Acuerdo Marco para una Transición Justa de la Minería del Carbón y Desarrollo Sostenible de las Comarcas Mineras para el Periodo 2019-2027, que considera el mantenimiento de las ayudas a reactivación, incluidas las de proyectos empresariales generadores de empleo, un eje fundamental para garantizar un aprovechamiento de oportunidades igualitario.

Actuaciones específicas:

- Introducción en las bases reguladoras siguientes de criterios y/o incentivos para que las propuestas incluyan la creación de empleo femenino con el objetivo de avanzar progresivamente hacia una participación equilibrada de mujeres y hombres en el empleo creado y hacia la reducción de las brechas de género en las tasas de paro.
  - Orden IET/1157/2014, de 30 de junio, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de ayudas dirigidas a pequeños proyectos empresariales (mínimis) generadores de empleo.
  - Orden IET/1158/2014, de 30 de junio, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de ayudas dirigidas a proyectos empresariales generadores de empleo.

Es en la comisión de valoración de los proyectos, que solicitan ayuda, donde se evalúa la cantidad a incrementar dicha ayuda en el caso de creación de empleo femenino, que dependerá, a su vez, de los proyectos presentados en concurrencia competitiva y del crédito disponible.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

Este programa presupuestario tiene como ámbito geográfico de aplicación los municipios mineros (de carbón) tal como se recoge en el plan del carbón, por lo que se limita su aplicación a las Comunidades Autónomas de Andalucía, Aragón, Castilla La Mancha, Castilla y León, Cataluña, Galicia y el Principado de Asturias.

Dado que el objetivo básico del programa es la generación de empleo, la situación inicial que se debe tener en cuenta es precisamente la relacionada con las tasas de paro:

	Tasa de paro en %		
	Hombres	Mujeres	Media
Andalucía	17,82	24,40	20,80
Aragón	8,70	11,38	9,93
Asturias, Principado de	12,71	13,59	13,14
Castilla y León	9,71	12,96	11,20
Castilla-La Mancha	12,31	21,92	16,56
Cataluña	9,97	10,97	10,45
Galicia	10,30	13,29	11,74

Fuente: INE, EPA - Tasa de paro 4.º trimestre 2019 TIV.

En todos los casos las tasas de paro femeninas son superiores a las masculinas, siendo las más acusadas las que se dan en Andalucía y Castilla-La Mancha.

Dado que el objetivo final es avanzar en la participación equilibrada de mujeres y hombres en el empleo en el nuevo modelo de desarrollo económico, el indicador clave a emplear es el porcentaje de empleo femenino creado sobre el total de empleo creado.

Por tanto, el programa tiene un impacto positivo, ya que, de una situación de partida de mayor tasa de paro femenino, se prevé avanzar hacia una situación de equilibrio mediante un progresivo crecimiento del empleo femenino.

### SECCIÓN 23.

Programa 423O

Objetivo	Indicador
Participación equilibrada de mujeres y hombres en el empleo.	Porcentaje de empleo femenino creado sobre el total de empleo creado.

### Programa Presupuestario: 425A Normativa y Desarrollo Energético

#### *Breve descripción del programa en términos de igualdad de género*

Este programa tiene como finalidad impulsar el proceso de descarbonización de la economía española en la próxima década para la consecución de los objetivos planteados en el Plan Nacional Integrado de Energía y Clima 2021-2030.

La descarbonización de la economía implica, entre otras actuaciones, la penetración de tecnologías de generación eléctrica mediante la utilización de fuentes renovables y el desarrollo de nuevos modelos de negocio asociados a la gestión de la demanda más proactiva en comparación con su comportamiento actual.

Como consecuencia de lo anterior, la participación de la industria energética renovable se incrementará en términos relativos respecto a la industria energética convencional basada en recursos fósiles a partir de la ejecución de este programa.

En este sentido, un estudio-encuesta elaborado a nivel global por IRENA (2019) revela que el 32% de la fuerza laboral en el sector renovables corresponde a mujeres mientras que en la industria energética tradicional baja hasta el 22%. Además, el citado estudio señala que la media femenina en la participación mundial asciende al 48%.

En definitiva, aunque todavía queda mucho por hacer para que las mujeres tengan las mismas oportunidades en el sector energético, el desarrollo de este programa impulsará el

crecimiento de nuevos sectores esenciales para avanzar en la transición ecológica y, con ello, indirectamente, las oportunidades laborales de las mujeres incrementando la igualdad de género.

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

Las principales líneas de actuación del programa relacionadas con la igualdad de género corresponden a:

- Programas de ayuda gestionados a través del IDAE para actuaciones de energías renovables, flexibilidad, eficiencia energética, actuaciones de transición justa, energía sostenible en islas, promoción de la movilidad sostenible y modernización de las redes dado que indirectamente favorecerá el crecimiento de un tejido empresarial en el sector energético que ofrece más oportunidades laborales a las mujeres frente a la industria energética tradicional que la primera viene a sustituir.
- Adicionalmente, existe una línea de ayudas denominadas Bono Social Térmico recogida en el Real Decreto-ley 15/2018, de 5 de octubre, de medidas urgentes para la transición energética y la protección de los consumidores, en cuyo preámbulo se indica que entre los beneficiarios hay familias monoparentales en los que el progenitor mujer supone cerca del 85 por ciento del total.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

#### **SECCIÓN 23.**

Programa 425A

Objetivo	Indicador
Incorporar la igualdad de género como factor transversal en la Estrategia de descarbonización a Largo Plazo 2050 - Estrategia a largo plazo para una economía española, moderna, competitiva y climáticamente neutra en 2050, cuyo borrador se encuentra actualmente en consulta pública.	La Estrategia de descarbonización a Largo Plazo 2050 aprobada incorpora la igualdad de género como uno de sus factores transversales, y aporta orientaciones para su aplicación (Sí/No).

#### **Programa Presupuestario: 4510 Dirección y Servicios Generales para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico**

### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

Las actividades de gestión de los recursos humanos del Departamento incorporan la transversalidad de género en el marco, hasta ahora, del II Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración General del Estado.

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

Las actividades de gestión de los recursos humanos del Departamento avanzarán en la incorporación de la transversalidad de género en el marco del III Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración General del Estado actualmente en fase de elaboración y cuya aprobación está prevista para diciembre de 2020.

Asimismo, respecto a las convocatorias de ayudas y subvenciones a sindicatos y entidades del tercer sector que desarrollen actividades de carácter medioambiental se procurará incorporar algún criterio/requisito de igualdad de género de acuerdo con la medida prevista en el III Plan de Igualdad de la Administración General del Estado.

En cuanto a la contratación pública financiada por este programa, también se procurará aplicar la transversalidad de género en el marco de la medida prevista a este respecto en el III Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la AGE y de acuerdo con la Orden PCI/566/2019, de 21 de mayo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 12 de abril de 2019, por el que se aprueba el Plan para el impulso de la contratación pública socialmente responsable en el marco de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

En desarrollo de sistemas de información se procurará que puedan recabar y facilitar desagregados por sexo todos los datos susceptibles de ser analizados en indicadores que contabilicen de alguna manera el número de personas (usuarias, personal, solicitantes, etc.).

Finalmente, respecto al programa editorial del Departamento se promoverá la inclusión de una cláusula de igualdad de género en el Plan General de la AGE, orientada a requerir un uso inclusivo y no sexista del lenguaje y de la imagen y que todos los datos publicados que de alguna manera contabilizan personas se desagreguen por sexo. Dicha cláusula se aplicará a la actualización de las instrucciones del Departamento para las publicaciones propias.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

#### **SECCIÓN 23.**

Programa 451O

<b>Objetivo</b>	<b>Indicador</b>
Inclusión en el Plan de Formación de la materia de igualdad.	Número cursos de igualdad incluidos en Plan de Formación. Número y porcentaje de mujeres y de hombres que se han formado en dichos cursos y tasa de personal formado en estos cursos respecto al personal del Departamento (total y desagregado por sexo).
Módulo de igualdad de género en cursos selectivos	Porcentaje de cursos selectivos con módulo de igualdad de género. Número y porcentaje de mujeres y de hombres que se han formado en dichos cursos y tasa de personal formado en estos cursos respecto al personal destinatario del Departamento (total y desagregado por sexo).
Valoración de la formación en igualdad en concursos de provisión de puestos cuando proceda por funciones de las plazas.	Número de plazas en las que se incorpora este mérito.
Inclusión de la igualdad en la negociación colectiva.	Constitución Mesa de Igualdad del Departamento.
Apoyo a la conciliación de la vida familiar y laboral a través del ofrecimiento de plazas en centro de educación infantil y programas extraescolares.	Porcentaje de plazas cubiertas respecto a solicitudes en centros de educación infantil y programas extraescolares (total y desagregado por sexo de la persona solicitante).
Aplicación de medidas de conciliación en materia de jornada y horario.	Número de expedientes tramitados (total y desagregado por sexo de la persona solicitante) en relación a la cifra total y de mujeres/hombres del personal del Ministerio.



Objetivo	Indicador
Representación paritaria de mujeres y hombres en órganos de selección.	Porcentaje de órganos de selección en los que existe representación paritaria.
Incorporación de cláusulas de igualdad de género en los pliegos de condiciones de los contratos.	Número de pliegos que incluyen alguna cláusula relativa a igualdad de género (y porcentaje sobre el total de pliegos).

## **Programa Presupuestario: 452A Gestión e Infraestructuras del Agua**

### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

El objetivo de este programa es la Gestión del agua y de las infraestructuras asociadas a dicha gestión, para alcanzar un uso racional de los recursos y asegurar su disponibilidad para todos.

El programa no tiene objetivos específicos directos en términos de igualdad de género y de oportunidades, no obstante, como objetivo indirecto se procurará un impacto de género positivo en la sociedad mediante la aplicación de la transversalidad de género a la contratación pública.

Los objetivos directos (no afectan a la igualdad de género ni de oportunidades) son:

- Incorporar a la gestión del agua en España los Objetivos de Desarrollo Sostenible adoptados por las Naciones Unidas de la Agenda 2030 (y especialmente el ODS 6 Asegurar la disponibilidad y gestión sostenible del agua para todos, así como las actuaciones de Adaptación al cambio climático relacionadas con el agua).
- Alcanzar un uso racional y sostenible de los recursos naturales compatibilizándolo con la conservación y protección del medioambiente y la restauración de la naturaleza.
- Alcanzar la seguridad hídrica:
  - Proporcionando los adecuados niveles de garantía de suministro para todos los usos del agua; en particular para el abastecimiento urbano, el regadío y la generación de energía eléctrica.
  - Mejorando la seguridad, conservación y mantenimiento de las infraestructuras existentes.
- Seguir mejorando la gestión integrada de los recursos hídricos, los mecanismos de administración y control del dominio público hidráulico.
- Gestionar los riesgos asociados a los eventos extremos relacionados con el agua, contribuyendo a la adaptación al cambio climático del sector del agua y de los ecosistemas fluviales en su conjunto, disminuyendo los impactos que causan las inundaciones y sequías.

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

Las principales líneas de actuación del programa no se encuentran directamente relacionadas con la igualdad de género. Son las siguientes:

- Desarrollo, seguimiento y revisión de los planes hidrológicos y de los planes especiales de sequía, así como de sus programas de medidas. Establecimiento de bases de datos y sistemas de información al respecto, y trabajos de notificación a las instituciones europeas.



- Incrementar las garantías en el abastecimiento urbano, el regadío y la generación de energía hidroeléctrica, favoreciendo la seguridad hídrica y la adaptación al cambio climático.
- Mejorar la seguridad y mantenimiento de las Infraestructuras existentes, en un país dependiente de ellas para tener para tener seguridad hídrica.
- Avanzar en la gestión integrada de recursos hídricos mediante la mejora de los mecanismos de administración y control del dominio público hidráulico.
- Gestión adaptativa de los riesgos por inundaciones y sequías, y contribuir a la adaptación al cambio climático del sector del agua y de los ecosistemas fluviales en su conjunto, disminuyendo los impactos que causan.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

Este programa tiene el siguiente objetivo específico indirecto en materia de igualdad de género: procurar un impacto de género positivo en la sociedad mediante la aplicación de la transversalidad de género a la contratación pública financiada por este programa en el marco de la medida prevista a este respecto en el III Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la AGE en elaboración y de acuerdo con la Orden PCI/566/2019, de 21 de mayo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 12 de abril de 2019, por el que se aprueba el Plan para el impulso de la contratación pública socialmente responsable en el marco de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

#### **SECCIÓN 23.**

Programa 452A

Objetivo	Indicador
Incorporación de cláusulas de igualdad de género en los pliegos de condiciones de los contratos.	Número de pliegos que incluyen alguna cláusula relativa a igualdad de género (y porcentaje sobre el total de pliegos).

### **Programa Presupuestario: 452M Normativa y Ordenación Territorial de los Recursos Hídricos**

#### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

Este programa es gestionado por la Secretaría de Estado de Medio Ambiente y la Dirección General del Agua. La participación de la Secretaría de Estado de Medio Ambiente se concreta en el apoyo a la Fundación Biodiversidad para la realización de actividades de interés general en el ámbito de la conservación, estudio y uso sostenible de la biodiversidad y la sostenibilidad del desarrollo. Se pueden señalar como actuaciones de la Fundación Biodiversidad que inciden en la perspectiva de género al amparo de este programa las siguientes:

- Incorporación de la perspectiva de género en las actividades de la Fundación Biodiversidad.  
La incorporación de esa perspectiva o análisis de género a las actividades de la FB pretende:
  - Identificar y evaluar en qué medida las necesidades y prioridades tanto de las mujeres, como de los hombres, se reflejan en los diferentes proyectos y acciones de la FB.
  - Valorar si se necesitan cambios en los mismos para hacer posible que las mujeres participen y se benefician de la acción.

- Valorar si existen oportunidades para evitar o reducir los desequilibrios de género implicados en dichos proyectos y actividades.
  - Integración de la dimensión de género en los proyectos, incluyendo la citada perspectiva en las diferentes fases de formulación, ejecución, seguimiento y evaluación.
- Incorporación de la perspectiva de género al Programa empleaverde de la Fundación Biodiversidad.

En línea con lo anterior, en el Programa empleaverde ya se ha comenzado a incorporar la perspectiva de género, que es un programa en el que la Fundación Biodiversidad, como Organismo Intermedio del FSE, desarrolla distintas actuaciones dirigidas a impulsar la creación y mejora en el empleo y empresas en actividades económicas vinculadas al medio ambiente.

La gestión del programa se lleva a cabo a través de proyectos de convocatoria y de proyectos propios, como la Red emprenderverde, potenciando en todos ellos la participación de mujeres. En los proyectos de convocatorias en el año 2019, en el 45% de los proyectos ejecutados (25 de 55), el porcentaje de participación de mujeres alcanzó o superó el 50%. Y en el proyecto propio Red emprenderverde, un 56% del total de las personas participantes han sido también mujeres (202 de 359 personas participantes).

También se prioriza la participación de las mujeres en la línea de Innovación social de empleaverde, en donde se pretende a través de la misma, fomentar la creación de empleo verde y el desarrollo de proyectos de emprendimiento sostenible con impacto social positivo. En este ámbito, en actuaciones puestas en marcha desde 2017 a 2019 por la Fundación Biodiversidad, un 63% del total de las personas participantes fueron también mujeres (80 de 126).

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

- Propuesta técnica para llevar a cabo la incorporación de la perspectiva de género.
- Formación en igualdad y en cómo incorporar la perspectiva de género a las personas responsables de las diferentes actividades y proyectos y al personal técnico.
- Priorización de los proyectos en los que participen mujeres en sus acciones, otorgándoles mayor puntuación en el proceso de selección.
- Difusión de los proyectos liderados por mujeres emprendedoras en la economía verde y/o azul con motivo de la celebración de los diferentes días internacionales como Día mundial de los océanos, Día de la mujer y niña en la ciencia, Día internacional de la mujer, Día internacional de las mujeres rurales...
- Priorización de la participación de mujeres como ponentes y profesionales de los distintos sectores de la economía verde y/o azul en las diferentes actividades que se realicen en los proyectos.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

En este programa no se han definido objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad.

## **Programa Presupuestario: 456A Calidad del Agua**

### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

El objetivo de este programa es alcanzar el buen estado de las masas de agua y evitar su deterioro, de acorde a la Directiva Marco del Agua, compatibilizando un uso racional y sostenible de los recursos naturales con la conservación y protección del medioambiente y la restauración de la naturaleza.

El programa no tiene objetivos específicos directos en términos de igualdad de género y de oportunidades, no obstante, como objetivo indirecto se procurará un impacto de género positivo en la sociedad mediante la aplicación de la transversalidad de género a la contratación pública.

Los objetivos directos (no afectan a la igualdad de género ni de oportunidades) son:

- Alcanzar el buen estado de las masas de agua y evitar su deterioro, tal y como establece la Directiva Marco del Agua.
- Lograr un uso racional y sostenible de los recursos naturales compatibilizándolo con la conservación y protección del medioambiente y la restauración de la naturaleza.
- Incorporar a la gestión del agua en España los Objetivos de Desarrollo Sostenible adoptados por las Naciones Unidas de la Agenda 2030 (y especialmente el ODS 6 Agua, en sus apartados 6.2 Saneamiento e higiene para todos, 6.6 Mejorar la calidad del agua, y 6.6 Restaurar ecosistemas relacionados con el agua).

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

Las principales líneas de actuación del programa no se encuentran directamente relacionadas con la igualdad de oportunidades. Son las siguientes:

- Construcción de nuevas depuradoras y mejora de las existentes, en el marco del Plan DSEAR.
- Control del estado y la calidad de las masas de agua y ecosistemas asociados.
- Mejorar el estado de las masas de agua y del patrimonio medio ambiental asociado, y la gestión administrativa correspondiente.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

Este programa tiene el siguiente objetivo específico indirecto en materia de igualdad de género: procurar un impacto de género positivo en la sociedad mediante la aplicación de la transversalidad de género a la contratación pública financiada por este programa en el marco de la medida prevista a este respecto en el III Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la AGE en elaboración y de acuerdo con la Orden PCI/566/2019, de 21 de mayo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 12 de abril de 2019, por el que se aprueba el Plan para el impulso de la contratación pública socialmente responsable en el marco de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

## **SECCIÓN 23.**

Programa 456A

Objetivo	Indicador
Incorporación de cláusulas de igualdad de género en los pliegos de condiciones de los contratos.	Número de pliegos que incluyen alguna cláusula relativa a igualdad de género (y porcentaje sobre el total de pliegos).

## **Programa Presupuestario: 456B Protección y Mejora del Medio Ambiente**

### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

Este programa presupuestario tiene como fines principales la formulación de la política nacional y la elaboración de planes nacionales para:

- La mejora de la calidad del aire, prevención, reducción y control de la contaminación, incluida la contaminación acústica.
- La economía circular, la producción y consumo sostenibles y la prevención y correcta gestión de los residuos, de acuerdo con los principios del desarrollo sostenible y las orientaciones comunitarias.
- El desarrollo y aplicación de la Ley 26/2007, de 23 de octubre, de Responsabilidad Medioambiental.
- La tramitación y resolución de los procedimientos de evaluación ambiental de planes, programas y proyectos de competencia estatal.

Aunque el presente programa presupuestario no tiene objetivos específicos directos de igualdad de género, sí tiene como objetivo específico indirecto procurar un impacto de género positivo en la sociedad mediante la incorporación transversal de la dimensión de género a sus actuaciones de acuerdo con el Art. 15 de la LO 3/2007, de 22 de marzo.

***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

Este programa procurará un impacto de género positivo en la sociedad mediante la incorporación de la dimensión de género en los sistemas de recogida de información (para que por ejemplo se recaben datos desagregados por sexo en las variables relativas a personas), y en los procedimientos de evaluación ambiental de planes, programas y proyectos a fin de desarrollar indicadores que puedan tener en consideración posibles diferencias en los comportamientos, necesidades, actitudes, efectos sobre la salud de los riesgos medioambientales, etc. de mujeres y hombres en relación a la prevención y reducción de la contaminación y a la participación en la economía circular, la producción y consumo sostenibles y a la prevención y correcta gestión de los residuos.

Las diferencias detectadas serán, asimismo, de interés para su consideración en el desarrollo de las actividades formativas y campañas de divulgación, sensibilización y concienciación que se realicen en el marco de este programa.

***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

**SECCIÓN 23.**  
Programa 456B

Objetivo	Indicador
Incorporación de la dimensión de género en los sistemas de recogida de información y en los procedimientos de evaluación ambiental de planes, programas y proyectos.	Número de informes que analizan datos desagregados por sexo sobre el total de informes que incluyen indicadores relativos a personas.

**Programa Presupuestario: 456C Protección y Mejora del Medio Natural**

***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

Los principales objetivos de este programa son:

- La mejora del estado de salud, vitalidad, regeneración y protección de los ecosistemas forestales, mediante el incremento de la planificación y gestión de estos espacios y representación internacional en materia forestal.
- Planificación de actuaciones dirigidas a mitigar los procesos de desertificación.

- Acciones de prevención de incendios forestales y apoyo a las labores de extinción, fundamentalmente con medios aéreos y brigadas de refuerzo.
- Defensa del patrimonio forestal público y de su estado de salud frente a plagas y enfermedades mediante el mantenimiento de los equilibrios biológicos. Mitigación del cambio climático. Mejora genética y conservación de especies y recursos genéticos.

Este programa puede afectar de manera indirecta a la igualdad de oportunidades por cuanto beneficia a la población general, pero la mejora del medio natural puede beneficiar más o menos a determinados sectores de la población en función de su exposición al medio, a los usos de la biodiversidad o a las rentas del capital natural.

Entre las líneas que pueden ser objeto de este análisis de género podrían estar las siguientes:

- Mejora de la sostenibilidad de los diferentes montes para su conservación, su integración ambiental y la potenciación de sus vínculos con el desarrollo rural.
- Colaboración con sociedades científicas especializadas u organismos de la sociedad civil que cuentan con amplios recursos humanos.
- Difusión, comunicación y puesta en valor de las producciones forestales, tanto madereras, como no madereras, incluida la caza y los sistemas silvopastorales, estructurando los mercados de estos productos y fomentando su producción responsable, comercialización y consumo
- Apoyo técnico para el cumplimiento de los Convenios Internacionales de Diversidad Biológica.
- Tecnologías para evitar o minimizar los conflictos entre fauna silvestre y actividades humanas
- Análisis y evaluación de la realidad socioeconómica de las superficies incluidas en la Red Natura 2000.
- Concienciación, sensibilización ambiental.
- Convocatorias de investigación y de difusión de la información disponible.
- Implicación de los agentes sociales y la participación de la sociedad en la consecución de los objetivos de la Red de Parques Nacionales, favorecer el desarrollo de una conciencia ciudadana de aprecio a los Parques Nacionales.
- Promoción del desarrollo sostenible en las áreas de influencia socioeconómica, a través de las líneas de subvenciones.
- Establecimiento de un sistema piloto ejemplar de muestras representativas de los usos y actividades en un marco de desarrollo sostenible, bajo el principio de conservación de la biodiversidad.
- Este programa no contempla líneas específicas relacionadas con la igualdad de oportunidades. Sin embargo, todas las actuaciones, en particular las que pudieran suponer alguna concurrencia competitiva procurarán respetar la igualdad de oportunidades en el acceso a los recursos públicos y el medio ambiente.

Asimismo, en el ámbito de este programa, no se han descrito objetivos ni indicadores específicos en materia de igualdad.

### **Programa presupuestario: 456E Reto Demográfico y Política contra la Despoblación**

#### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

La promoción e impulso de actuaciones dirigidas a reforzar el papel de la mujer en el medio rural, el adecuado dimensionamiento de las infraestructuras y equipamientos necesarios en las zonas afectadas por el despoblamiento territorial y la colaboración público-privada en la fijación de población en el medio rural.

***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

Facilitar el desarrollo de proyectos que garanticen la libertad de residencia efectiva de las mujeres en el territorio.

***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

- Actuaciones dirigidas a impulsar el papel de la mujer en el medio rural (número).
- Actuaciones dirigidas a garantizar el adecuado dimensionamiento de las infraestructuras y equipamientos necesarios en las zonas afectadas por el despoblamiento territorial (número).
- Actuaciones de fomento de la colaboración público-privada para la fijación de la población en el medio rural (número).
- Dotación presupuestaria destinada a reforzar el papel de la mujer en el medio rural (miles de euros).

**SECCIÓN 23.**

Programa 456E

Objetivo	Indicador
Actuaciones dirigidas a impulsar el papel de la mujer en el medio rural .	Número de actuaciones.
Actuaciones dirigidas a garantizar el adecuado dimensionamiento de las infraestructuras y equipamientos necesarios en las zonas afectadas por el despoblamiento territorial.	Número de actuaciones.
Actuaciones de fomento de la colaboración público-privada para la fijación de la población en el medio rural.	Número de actuaciones.
Dotación presupuestaria destinada a reforzar el papel de la mujer en el medio rural.	Miles de euros.

**Programa presupuestario: 456M Actuaciones para la Prevención de la Contaminación y el Cambio Climático**

Este programa está alineado con los objetivos de la declaración del Gobierno ante la emergencia climática y ambiental, aprobada por el Consejo de Ministros el pasado 21 de enero. En este sentido, si bien no hay medidas específicas que incidan de forma directa sobre el impacto de género, todas ellas buscan contribuir a hacer frente a la crisis climática de forma que se pueda reducir sus impactos en colectivos especialmente vulnerables como las mujeres y niñas.

De acuerdo a la escala de «pertinencia de género», este programa tiene una pertinencia baja de género como consecuencia de que se considera que las actuaciones del mismo tendrán efectos sobre un alto número de personas y éstos serán positivos en materia de igualdad sobre las personas.

En este programa no se han definido líneas de actuación, objetivos o indicadores específicos en materia de igualdad, por lo que no se incluye un análisis detallado en este informe.

## **Programa presupuestario: 456N Transición Justa**

### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

El abandono de energías contaminantes por otras renovables, los procesos de reestructuración de la actividad de la minería del carbón y los continuos ajustes de empleo producidos en los últimos años en el sector hacen necesario contar con el Programa Transición Justa que desarrolle un conjunto de medidas que ofrezca oportunidades para avanzar en la transición hacia un modelo más ecológico que generará oportunidades de empleo significativas. Aunque la transición generará numerosas oportunidades positivas, en algunos casos esta adaptación puede provocar también impactos temporales que pueden ser anticipados y paliados.

Por tanto, los objetivos básicos de este programa son: facilitar el aprovechamiento de oportunidades de empleo y mejora de la competitividad y cohesión social generados por la transición ecológica de la economía, garantizar un aprovechamiento de las oportunidades igualitario y dotar de capacidad de observación sobre la situación y las tendencias del mercado laboral respecto a la transición ecológica.

Tradicionalmente el sector energético ha sido fundamentalmente masculino y, en España, la minería ha ido recibiendo apoyos mediante ayudas al funcionamiento de la actividad. En la actualidad el marco de referencia de este programa es la Estrategia de Transición Justa que persigue garantizar un aprovechamiento de las oportunidades igualitario, por un lado, mediante medidas de igualdad de género que reduzcan las desigualdades laborales de las mujeres en la transición ecológica y, por otro, mediante medidas para colectivos con especiales dificultades, entre ellos los habitantes del mundo rural.

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

Dentro de las actividades desarrolladas en el Programa de Transición Justa, el desarrollo de proyectos empresariales contribuye a la incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo a través de las políticas activas de empleo verde y protección social propuestas por la Estrategia de Transición Justa.

Del mismo modo, entre las medidas de mejora de conocimiento sobre el impacto de la transición ecológica en el empleo la Estrategia incluye «Presentar un análisis periódico de la transición ecológica de los sectores económicos para conocer la 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. La información incluirá segregación de datos por sexo para proponer estrategias de género adecuadas»

Por otro lado, los Convenios de Transición Justa «propondrán un desarrollo inclusivo y equitativo en el territorio, teniendo en cuenta la necesidad de mejorar la empleabilidad y condiciones laborales de las mujeres y de colectivos con problemas de acceso al mercado laboral», incluyendo indicadores específicos de empleo femenino para la selección de proyectos e inversiones.

Dentro de la actividad de fomento del Instituto de Transición Justa, a través de subvenciones que se otorguen en el marco de los Convenios de Transición Justa, especialmente a través de las convocatorias de ayudas a proyectos empresariales generadores de empleo, se espera contribuir en 2021 a la igualdad de género a través de los criterios de la comisión de valoración de los proyectos, mediante la introducción en las bases reguladoras siguientes de criterios y/o incentivos para que las propuestas incluyan la creación de empleo femenino con el objetivo de avanzar progresivamente hacia una participación equilibrada de mujeres y hombres en el empleo creado y hacia la reducción de las brechas de género en las tasas de paro.



### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

Este programa presupuestario tiene como ámbito geográfico las entidades a las que le sea de aplicación un Convenio de Transición Justa, que se aplicarán en aquellos territorios en los que los cierres puedan poner en dificultades a las empresas y la actividad económica.

Actualmente, se han lanzado los procesos de participación para la elaboración de Convenios en el Principado de Asturias (Suroccidente, Valle de Nalón y Valle de Caudal), Aragón, Andalucía (Carboneras, Puente Nuevo-Valle del Guadiato), Castilla y León (Montaña Central Leonesa-La Robla, Guardo-Velilla, Fabero-Sil, Bierzo Alto, Laciana-Alto Sil y Cubillos Sil-Ponferrada) y Galicia (Meirama).

En 2021 se lanzarán también los procesos para los Convenios de Galicia (As Pontes) y Castilla-La Mancha en Zorita.

Dado que el objetivo final es avanzar en la participación equilibrada de mujeres y hombres en el empleo del nuevo modelo de desarrollo económico, el indicador clave a emplear es el porcentaje de empleo femenino creado sobre el total de empleo creado.

Por tanto, el programa tiene un impacto positivo, ya que, de una situación de partida de mayor tasa de paro femenino, se prevé avanzar hacia una situación de equilibrio mediante un progresivo crecimiento del empleo femenino.

### **SECCIÓN 23.**

Programa 456N

Objetivo	Indicador
Participación equilibrada de mujeres y hombres en el empleo.	Porcentaje de empleo femenino creado sobre el total de empleo creado.

### **Programa Presupuestario: 495B Meteorología**

#### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

La Agencia Estatal de Meteorología (en adelante, AEMET), encargada de la gestión del programa, tiene como objeto el desarrollo, implantación y prestación de servicios meteorológicos de competencia del Estado y el apoyo al ejercicio de otras políticas públicas y actividades privadas, contribuyendo a la seguridad de personas y bienes y al bienestar y desarrollo sostenible de la sociedad española.

En el año 2019, como paso previo a la elaboración de un plan de igualdad en la Agencia Estatal de Meteorología, se ha llevado a cabo un estudio de diagnóstico en el que se han definido una serie de indicadores, de los que se ha calculado su valor con estadísticas desagregadas por sexo. En este diagnóstico se ha analizado:

- El acceso, uso y comprensión de los productos meteorológicos generados por AEMET por parte de la sociedad y de los clientes particulares de la Agencia desde una perspectiva de género.
- La situación de igualdad entre las mujeres y los hombres trabajadores de AEMET y el funcionamiento interno de la Agencia en lo que se refiere a los siguientes aspectos:
  - Composición del Consejo Rector y del equipo directivo.
  - Procesos de selección del personal y de contratación laboral.
  - Promoción profesional.
  - Condiciones de trabajo.
  - Conciliación de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
  - Prevención del acoso laboral y sexual.
  - Retribuciones.



- Clasificación profesional en grupos, cuerpos y niveles de la Administración, así como en las diferentes unidades funcionales y geográficas.
- Formación, representación femenina en los planes estratégicos, comités y grupos de trabajo, así como ante organismos internacionales.
- Otros.

Este diagnóstico ha sido visto y aprobado por el Consejo Rector de AEMET, así como por los representantes sindicales de los trabajadores a comienzos de 2020 (véase [http://www.aemet.es/es/zona\\_portada\\_destacada/informe\\_igualdad\\_AEMET](http://www.aemet.es/es/zona_portada_destacada/informe_igualdad_AEMET)).

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

A lo largo del año 2021 se espera avanzar en:

- El establecimiento de una política de igualdad.
- La formulación de un plan de acción de igualdad con un calendario y unos objetivos concretos y verificables que permitan contribuir a disminuir o eliminar las deficiencias identificadas en el estudio de diagnóstico realizado.
- La consecución total o parcial de algunos de los objetivos a corto plazo que se fijen en el plan de acción de igualdad adoptado.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

#### **SECCIÓN 23.**

Programa 495B

Objetivo	Indicador
Aprobar por el Consejo Rector una política de igualdad para AEMET.	Se ha aprobado una política de igualdad (sí/no).
Elaboración de un diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en AEMET( <a href="http://www.aemet.es/es/zona_portada_destacada/informe_igualdad_AEMET">http://www.aemet.es/es/zona_portada_destacada/informe_igualdad_AEMET</a> ).	<p>Evolución temporal del número de empleados públicos de la Agencia desagregada por sexo.</p> <p>Paridad en Consejo Rector.</p> <p>Paridad en Equipo Directivo.</p> <p>Paridad en Comisión de Control.</p> <p>Paridad en Comisión Permanente.</p> <p>Participación femenina en reuniones internacionales de gobernanza.</p> <p>Liderazgo femenino en proyectos estratégicos.</p> <p>Participación femenina en proyectos estratégicos.</p> <p>Representación femenina en la participación comprometida por AEMET en consorcios, proyectos o grupos de trabajo técnicos internacionales.</p> <p>Participación femenina en trabajos de cooperación internacional al desarrollo con países hispanoamericanos o africanos.</p> <p>Percepción de la sociedad sobre la información meteorológica desagregada por sexo.</p> <p>Porcentaje de mujeres entre los clientes particulares de AEMET.</p> <p>Participación femenina en los procesos selectivos de acceso libre al Cuerpo de Observadores de Meteorología.</p> <p>Participación femenina en los procesos selectivos de acceso libre al Cuerpo de Diplomados en Meteorología del Estado.</p> <p>Participación femenina en los procesos selectivos de acceso libre al Cuerpo Superior de Meteorólogos del Estado.</p> <p>Porcentaje de aprobados en el primer ejercicio del proceso selectivo de acceso libre al Cuerpo de Observadores de Meteorología respecto al total de aspirantes admitidos de su sexo.</p>

Objetivo	Indicador
Elaboración de un diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en AEMET( <a href="http://www.aemet.es/zona_portada_destacada/informe_igualdad_AEMET">http://www.aemet.es/zona_portada_destacada/informe_igualdad_AEMET</a> ).	<p>Porcentaje de aprobados en el primer ejercicio del proceso selectivo de acceso libre Cuerpo Diplomados en Meteorología del Estado respecto al total de aspirantes admitidos de su sexo.</p> <p>Porcentaje de aprobados en el primer ejercicio del proceso selectivo de acceso libre al Cuerpo Superior de Meteorólogos del Estado respecto al total de aspirantes admitidos de su sexo.</p> <p>Porcentaje de aspirantes que superan procesos selectivos de acceso libre al Cuerpo de Observadores de Meteorología del Estado respecto al total de los aspirantes admitidos de su sexo.</p> <p>Porcentaje de aspirantes que superan procesos selectivos de acceso libre al Cuerpo de Diplomados en Meteorología del Estado respecto al total de los admitidos de su sexo.</p> <p>Porcentaje de aspirantes que superan procesos selectivos de acceso libre al Cuerpo Superior de Meteorología del Estado respecto al total de los admitidos de su sexo.</p> <p>Evolución del número de funcionarios de nuevo ingreso distribuido por sexo y Cuerpo.</p> <p>Porcentaje de mujeres entre los candidatos de los procesos selectivos para la contratación temporal de personal laboral.</p> <p>Porcentaje de candidatos que formalizan un contrato laboral temporal con la Agencia respecto al total de solicitantes de su sexo.</p> <p>Evolución del número de nuevos contratados temporales distribuido por sexo.</p> <p>Participación de mujeres y hombres en tribunales de procesos selectivos.</p> <p>Participación de mujeres y hombres en comisiones de valoración de concursos de traslados.</p> <p>Participación de mujeres y hombres en tribunales de procesos selectivos para la contratación temporal laboral.</p> <p>Distribución de los empleados públicos de la Agencia por grupos de personal funcionario (A1/A2/C1/C2) y laboral (G1/G2/G3/G4/G5) desagregada por sexo.</p> <p>Distribución de los empleados públicos de la Agencia por Cuerpos de personal funcionario y laboral desagregada por sexo.</p> <p>Distribución del personal funcionario de la Agencia en grados desagregada por sexo.</p> <p>Distribución por sexo de los trabajadores destinados en Presidencia, las Direcciones de Administración, Producción e Infraestructuras y Planificación, Estrategia y Desarrollo Comercial, y el Departamento de Coordinación de las Delegaciones Territoriales.</p> <p>Distribución por sexo de los empleados públicos que trabajan en Servicios Centrales y en cada una de las Delegaciones Territoriales.</p> <p>Porcentaje de trabajadores en puestos con horario especial desagregado por sexo.</p> <p>Porcentaje de funcionarios que ocupan puestos en comisión de servicio desagregado por sexo.</p> <p>Porcentaje de funcionarias en el total de puestos de libre designación.</p> <p>Pirámide de población de los trabajadores de AEMET.</p> <p>Antigüedad de los funcionarios de los grupos A1/A2/C1 desagregados por sexos.</p> <p>Porcentaje de empleados con dedicación especial desagregada por sexo.</p> <p>Número medio de desplazamientos de los trabajadores por motivo laboral desagregado por sexo.</p> <p>Número medio de desplazamientos nacionales e internacionales de los trabajadores por motivo laboral desagregado por sexo.</p> <p>Distribución por sexo de los trabajadores en residencia eventual indemnizada.</p> <p>Detección de salud psíquica desagregada por sexo.</p> <p>Número medio de adaptaciones de puesto de trabajo por motivos de salud desagregado por sexo.</p> <p>Porcentaje de bajas por incapacidad temporal desagregado por sexo.</p> <p>Número medio de días de baja por incapacidad temporal desagregado por sexo.</p> <p>Edad media de jubilación desagregada por sexo y por grupos de funcionarios y contratados laborales.</p> <p>Participación femenina en procesos selectivos para el acceso por el turno de promoción interna al Cuerpo de Observadores de Meteorología del Estado respecto al total de aspirantes admitidos.</p>

Objetivo	Indicador
Elaboración de un diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en AEMET( <a href="http://www.aemet.es/zona_portada_destacada/informe_igualdad_AEMET">http://www.aemet.es/zona_portada_destacada/informe_igualdad_AEMET</a> ).	Participación en procesos selectivos para el acceso por el turno de promoción interna al Cuerpo de Diplomados en Meteorología del Estado desagregado por sexo. Participación en procesos selectivos para el acceso por el turno de promoción interna al Cuerpo Superior de Meteorólogos del Estado desagregado por sexo. Porcentaje de aspirantes que promocionan al Cuerpo de Observadores de Meteorología del Estado respecto al total de los aspirantes admitidos de su sexo. Porcentaje de observadores que promocionan al Cuerpo de Diplomados en Meteorología del Estado desagregado por sexo. Porcentaje de diplomados que promocionan al Cuerpo Superior de Meteorólogos del Estado desagregado por sexo. Evolución del número de funcionarios que promocionan al cuerpo de categoría superior. Distribución del grado personal alcanzado a la edad de jubilación desagregado por sexo. Porcentaje de trabajadores que reciben cursos del Plan de Acción Formativa de AEMET desagregados por sexo. Profesorado de cursos del Plan de Acción Formativa de AEMET desagregado por sexo. Número medio de clases de los cursos del Plan de Acción Formativa impartidas anualmente desagregado por sexo. Salario anual medio de los trabajadores de AEMET desagregado por sexo. Distribución de la retribución anual media de los funcionarios de los grupos A1/A2/C1 desagregado por sexo. Proporción de mujeres y de hombres entre los trabajadores con permiso maternal/paternal. Porcentaje de los trabajadores que disfrutan del permiso de lactancia entre los que han disfrutado un permiso por nacimiento de un hijo desagregado por sexo. Porcentaje de trabajadores que son perceptores de ayudas sociales desagregado por sexo. Importe promedio recibido en concepto de ayudas sociales desagregado por sexo. Número medio de denuncias por acoso laboral desagregado por sexo. Número medio de denuncias por acoso sexual desagregado por sexo. Responsabilidad femenina en la elaboración del Pliegos Técnicos de las licitaciones de AEMET. Liderazgo femenino en las empresas que son contratadas por AEMET. Porcentaje de mujeres entre los colaboradores de la red termopluiométrica de AEMET.

### Programa Presupuestario: 456D Actuación en la Costa

#### *Breve descripción del programa en términos de igualdad de género*

Uno de los retos principales a los que se enfrenta la Administración General del Estado es promover un uso racional y sostenible del mar, garantizando además su conservación, para lo cual resulta imprescindible una planificación coherente, basada en el conocimiento del medio marino y de las actividades que se desarrollan en él y en la coordinación interadministrativa. En particular el Ministerio para la Transición Ecológica y Reto Demográfico es responsable del desarrollo y aplicación de las estrategias marinas y de la declaración, planificación y gestión de los espacios protegidos marinos y las especies marinas.

Las líneas estratégicas de este programa son las siguientes:

- Protección y conservación del litoral, sometido a diversas presiones de las que se derivan problemas de regresión, erosión costera y pérdida de biodiversidad de los ecosistemas naturales y marinos que necesariamente deben analizarse y abordarse desde una perspectiva amplia, tomando en consideración además los efectos del cambio climático, especialmente la subida del nivel medio del mar y la creciente fre-

cuencia de episodios de oleajes extremos o catástrofes naturales, fomentando igualmente la investigación sobre dinámicas costeras.

- Recuperación de la accesibilidad y el tránsito peatonal para asegurar el uso y disfrute por los ciudadanos, que comprende tanto la habilitación de accesos y dotaciones como la apertura de senderos naturales, la remodelación de fachadas marítimas deterioradas, el restablecimiento de la accesibilidad y el tránsito litoral o la puesta en valor del litoral.
- Planificación, conservación, protección y mejora del medio marino para lograr o mantener su buen estado ambiental.
- Asegurar la integridad del dominio público marítimo-terrestre.
- Apoyo y medios a los Servicios Provinciales y Demarcaciones de Costas en la realización de sus funciones de vigilancia de costas.

En cuanto a la forma de ejecución, las actuaciones de este programa están basadas en la colaboración efectiva entre todas las Administraciones y actores públicos y privados, integrando las diferentes políticas sectoriales desde el respeto absoluto de las competencias de cada Administración y asegurando la efectiva información y participación de la ciudadanía y de todos los actores que viven en la costa, viven de la costa o del mar, o tienen interés de cualquier tipo por este medio.

Este programa no se considera que tenga incidencia en la igualdad de género. Este programa no contempla actuaciones específicas ni se han definido objetivos e indicadores en materia de igualdad, por lo que no se incluye un estudio detallado del programa en términos de igualdad.

## SECCIÓN 24. MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTE

Programa	Denominación	Pertinencia de género
144A	Cooperación, promoción y difusión cultural en el exterior	Pertinencia media de género
331M	Dirección y Servicios Generales de Cultura y Deporte	Pertinencia media de género
332A	Archivos	Pertinencia media de género
332B	Bibliotecas	Pertinencia alta de género
333A	Museos	Pertinencia alta de género
333B	Exposiciones	Pertinencia media de género
334A	Promoción y cooperación cultural	Pertinencia alta de género
334B	Promoción del libro y publicaciones culturales	Pertinencia media de género
334C	Fomento de las industrias culturales	Pertinencia baja de género
335A	Música y danza	Pertinencia media de género
335B	Teatro	Pertinencia media de género
335C	Cinematografía	Pertinencia media de género
336A	Fomento y apoyo de las actividades deportivas	Pertinencia baja de género
337B	Conservación y restauración de bienes culturales	Pertinencia baja de género
337C	Protección del Patrimonio Histórico	Pertinencia baja de género

## A. Cuadro de análisis general



El 20% de los programas del Ministerio de Cultura y Deporte analizados han sido catalogados con pertinencia alta de género.

Los porcentajes obtenidos del análisis de los programas vienen recogidos en el cuadro adjunto.

A continuación, se analizan de forma detallada las respuestas a las preguntas planteadas en cada uno de los programas:

1. *¿En qué medida el programa presupuestario tiene competencias para actuar y éstas son relevantes en relación con la igualdad de género?*



El 47% de los programas tienen un poder transformador alto en el ámbito de la igualdad de género.

2. *Número de personas sobre el que despliegan sus efectos las actuaciones del programa presupuestario.*



El 47% de los programas despliegan sus efectos sobre un número alto de personas. Tienen, por tanto, gran capacidad en la lucha contra las desigualdades.

3. *¿Las personas a las que las actuaciones van dirigidas son mayoritariamente mujeres?*



El 27% de los programas afectan de manera directa a las mujeres.

4. *¿El ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?*



El 47% de los programas son considerados palanca de cambio y pueden producir un cambio sensible en la situación actual para incluir la igualdad como eje transversal que elimine las desigualdades.

5. *¿Los resultados previstos del programa tendrán efecto positivo o negativo sobre la igualdad?*



La totalidad de los programas por la sección tiene efectos positivos en la lucha contra la igualdad de género.

6. *¿El programa tiene un objetivo concreto en favor de la igualdad de género?*



El 60% de los programas tiene objetivos específicos identificados en favor de la igualdad de género.

7. *¿Existen indicadores de este programa desagregados por sexo?*



El 67% de los programas tienen indicadores desagregados por sexo, lo que facilita la elaboración de estadísticas en ámbito de género.

## B. Análisis detallado de los programas en términos de igualdad

### **Programa Presupuestario: 144A Cooperación, promoción y difusión cultural en el exterior**

#### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

Las actividades culturales, foros, mesas redondas, etc., organizados en otros países, buscan la igualdad de género, pues pretenden dar una mayor visibilidad a las creadoras y a temas culturales relacionados con las mujeres. Además, se procura la participación igualitaria entre hombres y mujeres en todas las actuaciones de ámbito internacional.

Todas las convocatorias anuales de becas y ayudas para personas físicas reflejan en su articulado medidas de acción positiva para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Con carácter general, las convocatorias de ayudas incluyen en su redacción las medidas de acción positiva que se indican a continuación:

- «Para conformar la Comisión de Estudio y Valoración se promoverá la presencia equilibrada de mujeres y hombres de acuerdo con lo establecido en el artículo 51 de la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres».
- «La concesión de las mismas se efectuará en régimen de concurrencia competitiva, de acuerdo con los principios de objetividad, transparencia, igualdad, no discriminación y publicidad».

Está prevista la convocatoria de una nueva línea de ayudas destinada a apoyar proyectos relacionados con el V Centenario de la Primera Vuelta al Mundo de Magallanes-Elcano, en la que también se tendrá en cuenta la presencia equilibrada de hombres y mujeres en sus comisiones de valoración.

En el caso del Organismo Autónomo Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música, podría describirse este Programa —en términos de igualdad de oportunidades— a través de las siguientes actividades:

- Realización de giras por el extranjero y coproducciones internacionales de las producciones de los siguientes centros artísticos del INAEM:
  - Compañía Nacional de Teatro Clásico.
  - Centro Dramático Nacional.
  - Ballet Nacional de España.
  - Compañía Nacional de Danza.
  - Teatro de la Zarzuela.
  - Orquesta y Coro Nacionales de España.
  - Joven Orquesta Nacional de España.
- Concesión de ayudas y subvenciones para giras por el extranjero y colaboración con festivales internacionales.
- Participación en organizaciones multilaterales (Iberescena, Iberorquestas, Joven Orquesta de la Unión Europea, etc.). Federación Europea de Jóvenes Orquestas Nacionales (EFNYO), etc.
- Participación en ferias, congresos y jornadas internacionales dedicadas a las artes escénicas y musicales.

#### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

Becas y programas de ayudas a personas físicas:



- Ayudas para la cooperación cultural con Iberoamérica sobre prácticas formativas para profesionales iberoamericanos del sector cultural. En la convocatoria de 2019 resultaron seleccionadas 19 personas: 8 mujeres (42,10% del total) frente a 11 varones (57,89%).
- Becas Cultura/Fullbright para la ampliación de estudios artísticos en los Estados Unidos. De las 5 becas de 2019, 2 fueron concedidas a mujeres (40%) y 3 a varones (60%).
- Becas Culturex de formación en gestión cultural para jóvenes españoles en el exterior. 14 becas concedidas en 2019, con 8 mujeres beneficiarias (57,14 €) y 6 varones (42,85%).
- Programa Hispanex de ayudas para personas físicas en el ámbito universitario extranjero para la promoción exterior de la lengua y la cultura españolas. Las 31 ayudas concedidas en 2019 correspondieron a 17 mujeres (54,83%) y a 14 varones (45,16%).
- Nueva línea de ayudas destinada a apoyar proyectos relacionados con el V Centenario de la Primera Vuelta al Mundo de Magallanes-Elcano.

En el ámbito del Organismo Autónomo Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música las actuaciones desarrolladas son las siguientes:

- Ayudas y subvenciones a mujeres en las siguientes modalidades:
  - Giras y producciones teatrales en el extranjero.
  - Giras circenses por el extranjero.
  - Giras musicales por el extranjero.
  - Giras coreográficas por el extranjero.
- Iberescena: Apoyo a las mujeres en el ámbito de la creación y de la formación en gestión y producción de las artes escénicas, a través de las convocatorias del programa Iberescena.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

En el ámbito de este programa, se han definido objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad:

- Ayudas y subvenciones a giras por el extranjero: en 2018 se concedieron 23 ayudas al teatro y al circo a personas físicas de las cuales 16 (47,82%) eran mujeres.
- Iberescena (convocatoria 2018/2019):
  - De las 35 ayudas concedidas en la modalidad de creación dramática y coreográfica, 17 correspondieron a mujeres (48,57%).
  - De las 33 ayudas concedidas en la modalidad de coproducción de espectáculos de teatro y danza iberoamericanos, 7 correspondieron a mujeres (21,21%).
  - En la modalidad de festivales y espacios escénicos para la programación de espectáculos, de un total de 13 personas físicas beneficiarias de ayudas, 6 fueron mujeres (46,15%).
- Iberorquestas, Convocatoria 2019.
  - En los 5 Intercambios Iberoamericanos celebrados hasta julio de 2019, de un total de 27 participantes, 16 fueron mujeres (59,25%) y 11 hombres (40,7%).
- Federación Europea de Jóvenes Orquestas Nacionales.
  - A través de la EFNYO, de su programa de intercambio MusXchange y de la Orchestra Network of Europe (prácticas en orquestas profesionales europeas) se ha permitido a la JONDE por una parte enviar 22 músicos a intercambios con jóvenes orquestas de Francia, Austria, Eslovaquia y Rumanía, y a la Orchestre de Picardie (or-



questa profesional francesa), de los cuales 12 son mujeres (54,54%), y recibir 10 músicos que en este período proceden de las jóvenes orquestas de Holanda, Francia, Austria y Portugal, de los cuales 8 son mujeres (80%).

## SECCIÓN 24.

Programa 144A

Objetivo	Indicador
Lograr que el 50% del total de ayudas a personas físicas se concedan a mujeres.	Porcentaje de ayudas concedidas.
Iberescena. Incrementar hasta el 40% el porcentaje de ayudas concedidas a Mujeres en la modalidad de coproducción.	Porcentaje de ayudas concedidas.

### Programa Presupuestario: 331M Dirección y Servicios Generales de Cultura y Deporte

#### *Breve descripción del programa en términos de igualdad de género*

El objetivo general de este programa es servir de apoyo y ser a la vez un instrumento para facilitar y hacer posible a los restantes programas de gasto de carácter finalista la consecución de sus objetivos específicos. La perspectiva de género se encuentra incorporada de forma transversal en las diversas actuaciones del programa, como las actuaciones de formación, pruebas selectivas, concurso de méritos, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, acción social, entre otras.

#### *Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género*

A pesar de que el PEIO 2018-2021 no se encuentra vigente, del análisis del mismo se deduce que cumpliría con los siguientes objetivos y medidas:

Objetivo	Literal de la medida
Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo.	Continuar impulsando el desarrollo de medidas que apoyen la conciliación y la corresponsabilidad, con especial atención a los permisos parentales.
Fomentar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las empresas.	Desarrollar acciones de información y formación que promuevan en la gestión empresarial y, en general, de las organizaciones públicas y privadas, valores basados en la igualdad y la corresponsabilidad.
Objetivo transversal 2	Desarrollar acciones formativas y de sensibilización encaminadas a promover la igualdad efectiva de mujeres y hombres y dirigidas a colectivos específicos, tales como el personal al servicio de la AGE y/o profesionales de distintos ámbitos: empleo, relaciones laborales, servicios sociales, salud, investigación científica y técnica, etc.

Este programa se centra en la gestión del personal que presta servicios en el Ministerio abarcando: el acceso al empleo público, la promoción profesional, retribuciones, situaciones administrativas, permisos, vacaciones y licencias, formación, acción social y prevención de riesgos laborales.

#### *Pruebas selectivas*

Las convocatorias de acceso al empleo público gestionadas por el Ministerio incluyen, conforme al artículo 55 de la Ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, un informe de impacto de género. Asimismo, en los preámbulos y bases de estas convocatorias se hace especial referencia a la normativa y medidas de igualdad de trato. Por otra parte, en los programas y temarios de las distintas pruebas selectivas se incluyen temas de igualdad entre mujeres y hombres y de violencia de género.

Se promueve la presencia o composición equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales y órganos de selección de los procesos selectivos gestionados por el Ministerio.

#### *Concursos de méritos*

En los concursos de méritos de personal funcionario que convoca el Ministerio se incluye:

- La valoración de los cursos de formación y perfeccionamiento en materia de igualdad entre mujeres y hombres, reconocidos por las Administraciones públicas.
- La valoración de méritos referidos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, según lo previsto en el Real Decreto 255/2006, de 3 marzo.
- La composición de la Comisión de Valoración se ajusta al principio de composición equilibrada de mujeres y hombres, de acuerdo con el segundo párrafo del artículo 53 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y la Orden APU/526/2005, de 7 de marzo.

#### *Formación*

En el Plan de Formación del Ministerio de Cultura y Deporte para 2020 se incluyen distintas acciones formativas en materia de igualdad de género. Se trata de abordar la igualdad desde un enfoque general de la perspectiva de género y de las políticas públicas en las primeras actividades formativas, para luego concretar más en cuestiones prácticas, como lenguaje, la prevención de la violencia de género, del acoso laboral y sexual.

Al finalizar el año se celebran periódicamente unas jornadas de igualdad en el Ministerio, en las que se recogen las mejores experiencias de igualdad de los distintos departamentos, sirviendo para acrecentar la cultura de igualdad en el Ministerio.

#### *Conciliación de la vida personal, familiar y laboral*

Semestralmente, el Departamento elabora una estadística sobre la aplicación de las medidas contempladas en el Plan Concilia tanto en los servicios centrales como en los organismos autónomos adscritos.

La conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal del Departamento y la igualdad de género y de oportunidades son unos de los principios rectores del Calendario Laboral, que incluye medidas de conciliación adicionales a las de la normativa de empleo público negociadas con la parte social.

#### *Acción Social*

En el Plan de Acción Social de 2020 del Ministerio de Cultura y Deporte se mantienen las ayudas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral destinada a hijos e hijas, personas dependientes o mayores.

Igualmente, en dicho plan se han mantenido las ayudas a mujeres víctimas de violencia de género.

#### *Prevención de Riesgos Laborales*

De acuerdo con el artículo 5.4 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, las actuaciones previstas para 2018 continuarán promoviendo la efectividad del principio de igualdad entre mujeres y hombres, considerando las variables relacionadas con el sexo tanto en los sistemas de recogida y tratamiento de datos como en el estudio e investigación generales en materia de prevención de riesgos laborales, con el objetivo de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo de los trabajadores y las trabajadoras.

#### *Actuaciones Diálogo Social*

Dependiente de la Mesa Delegada del Ministerio de Cultura y Deporte, el Grupo de Trabajo de Igualdad es el foro encargado de debatir y negociar los distintos aspectos que afectan a la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el Departamento, y de realizar el seguimiento de la aplicación del II Plan de Igualdad de la Administración General del Estado y en sus organismos públicos. Este grupo se ha constituido a finales del 2019 y tiene intención de mantener reuniones periódicas para abordar estos temas.

Inclusión de la variable sexo en las aplicaciones informáticas:

Se pretende culminar el proceso de inclusión de la variable sexo en todas las aplicaciones informáticas y bases de datos que no contaban con este campo, lo cual permitirá un mejor conocimiento de la distribución por sexos del personal.

#### ***Objetivos e indicadores específicos de la materia de igualdad***

Si bien cumpliría con los objetivos genéricos especificados en el apartado anterior relacionados con el PEIO 2018-2020, en este programa no se han definido objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad.

### **Programa Presupuestario: 332A Archivos**

#### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

El programa anual de actividades organizadas por los Archivos Estatales se incluyen acciones y eventos con la pretensión de avanzar en las políticas de género, para alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, incluyendo exposiciones y actos de difusión sobre mujeres relevantes en los ámbitos de la ciencia, la cultura y la sociedad a lo largo de la Historia.

Asimismo, se realizan trabajos de investigación para establecer pautas para el ejercicio 2021 y los ejercicios siguientes, en las que se definen de manera precisa las líneas de difusión y exposición de las acciones más relevantes que tengan en cuenta la perspectiva de género.

#### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

##### *Plan de exposiciones en los Archivos Estatales*

Se programan anualmente exposiciones que ponen en valor el papel de la mujer en el contexto histórico, científico, social y cultural. Durante el año 2020, a pesar del impacto del

Covid-19, pueden destacarse la inauguración de la muestra «Mujeres, Nobleza y poder», organizada por el Archivo Histórico de la Nobleza, y la presentación pública a comienzos de marzo del Archivo personal de la destacada jurista y feminista María Telo Núñez por parte del Archivo Histórico Nacional, con la participación en el acto de la Ministra de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Secretaría de Estado de Memoria Democrática y vicepresidenta primera del Gobierno, además del Ministro de Cultura y Deporte.

#### *Plan de Difusión de los Archivos Estatales*

Durante el ejercicio 2020 se está abordando también la revisión técnica de los contenidos documentales y las bases para la preparación de la difusión del Archivo de «Vicenta Cortés Alonso», Inspectora de Archivos en los años 70 del siglo pasado, destacada investigadora americanista y fundadora del Curso de Archivos que desde la década de los 60 hasta la década de los 90 del siglo XX organizaron la Organización de Estados Americanos (OEA) y el Instituto de Cooperación Iberoamericana (ICI).

De igual manera, se continúa trabajando en el desarrollo del micrositio titulado Ciencia y vanguardia: Mujeres que abrieron camino.

Para el año 2021, los Archivos Estatales, en colaboración con el Observatorio de Género del Ministerio de Cultura y Deporte, se han propuesto comenzar el proyecto colaborativo bianual Investigadoras en los Archivos Estatales y sus temas de investigación entre los años 1900 y 1968, en el que participarán los principales Archivos Estatales y la Subdirección General de los Archivos Estatales a través del Centro de Información Documental de Archivos (CIDA), trabajo que será coordinado por una archivera especialista en materia de historia de género con el título de doctora por la Universidad Complutense de Madrid.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

#### **SECCIÓN 24.**

##### Programa 332A

Indicador
Número de directoras de Archivos y centros (Niveles 28-30): 6.
Numero de directores de Archivos y centros (Niveles 28-30): 10.
Numero de directores de Archivos y centros (Niveles 28-30): 5.
Jefas de Área (Niveles 28-30): 2.

#### **Programa Presupuestario: 332B Bibliotecas**

#### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

El programa se ocupa de apoyar y fomentar el desarrollo de las bibliotecas y, en este sentido, entre los principios y valores de las bibliotecas se encuentra el relativo a la igualdad para que todos los usuarios accedan a los materiales, instalaciones y servicios de la biblioteca, sin discriminación por razón de origen, etnia, religión, ideología, género u orientación sexual, discapacidad, recursos económicos o cualquier otra circunstancia personal o social. Por tanto, el principio de igualdad de oportunidades para la mujer está implícito en el propio desarrollo del servicio de biblioteca.

En lo que respecta la actividad profesional bibliotecaria, no se ejecutan programas específicos vinculados a dotar de visibilidad, promoción y desarrollo a la actividad realizada por mujeres en su ámbito competencial ya que el sector cuenta con una mayoría de mujeres ejerciendo funciones de carácter técnico y directivo.

***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

- Fomento y apoyo al desarrollo de actos monográficamente dedicados a dar a conocer las aportaciones de las mujeres en los diferentes ámbitos de la creación.
- Aplicación del principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres previsto en la normativa vigente en la materia, en los nombramientos de las comisiones de valoración de las ayudas y los tribunales de los procesos selectivos.
- Aplicación de criterios de igualdad de género en las designaciones de los/las docentes que imparten los cursos de formación con Iberoamérica.

En relación a la igualdad de oportunidades de carácter general:

- Mejorar el acceso de la ciudadanía a la información y a la cultura, aumentando el volumen, la actualización y la diversidad de contenidos y soportes de las colecciones de las bibliotecas públicas españolas:
  - Continuando con el servicio eBiblio de préstamo de libros electrónicos y otros contenidos digitales (audiolibros, películas...) en bibliotecas públicas.
  - Concediendo ayudas para la mejora de las colecciones bibliográficas de las bibliotecas públicas.
- Favorecer la igualdad tanto en los contenidos como en el acceso al patrimonio bibliográfico mediante:
  - Elaboración del Catálogo Colectivo del Patrimonio Bibliográfico y las Bibliotecas Virtuales del Patrimonio Bibliográfico y de Prensa Histórica.
  - Apoyando el desarrollo de bibliotecas digitales en Administraciones Públicas e instituciones privadas.
- Favorecer la accesibilidad a los fondos de las bibliotecas públicas españolas a través de un punto de consulta único (Catálogo Colectivo de Bibliotecas Públicas Españolas-CCBIP).

Por su parte, el Organismo Biblioteca Nacional de España tiene como una línea estratégica la visibilización y difusión de la obra de escritoras y mujeres relacionadas con el mundo de la cultura desde hace años. Constituye una línea transversal en todas sus actividades y proyectos, tanto presenciales como digitales.

***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

Estas son algunas de las actuaciones que se llevan a cabo.

*Día de las Escritoras*

El Día de las Escritoras es una conmemoración promovida por la Biblioteca Nacional de España (BNE) junto a la Federación Española de Mujeres Directivas, Ejecutivas, Profesionales y Empresarias (FEDEPE) y la Asociación Clásicas y Modernas que, desde el año 2016, busca reivindicar la labor y el legado de las escritoras a lo largo de la historia a partir de la lectura de fragmentos representativos de sus obras.

Cada año, esta celebración se lleva a cabo el lunes más cercano a la festividad de Teresa de Jesús, el 15 de octubre, en el Salón de los Actos de la Biblioteca Nacional de España y en otras entidades e instituciones nacionales e internacionales que se suman a la iniciativa.

Para cada edición se designa una comisaria, que elige el tema en torno al cual realiza una selección de textos de destacadas escritoras españolas e hispanoamericanas, que posteriormente son leídos por personas de reconocido prestigio social y cultural, entre las que hay una especial representación de creadoras en activo.

El acto principal de lectura de textos se acompaña de diversas actividades y acciones de difusión: «editatona» en Wikipedia para la creación o enriquecimiento de artículos de mujeres, y así contribuir a reducir la brecha de género existente en esta plataforma de conocimiento colaborativo. También se planifica difusión especial en redes sociales con el fin de dar a conocer o reivindicar la aportación de autoras poco conocidas o prácticamente olvidadas.

Desde 2018, la iniciativa del Día de las Escritoras cuenta con un espacio web propio, <http://diadelasescritoras.bne.es/>, con el fin de reunir y dar visibilidad al número creciente de actividades e instituciones que se han sumado a la iniciativa desde su nacimiento. Se ha consolidado como una actividad reconocida y abierta a otros colectivos (bibliotecas, colegios, centros culturales, colectivos, librerías, etc.); en la edición del año pasado, participaron más de 200 instituciones de dentro y fuera de España.

### *Estrategia Digital*

La recuperación y visibilización de colectivos que tradicionalmente han sido infra-representados en la historiografía cultural supone una línea transversal también en todos los proyectos emprendidos en entornos digitales a lo largo de los últimos años —desde difusión en medios sociales hasta los más recientes proyectos lab—.

Algunas de las iniciativas más significativas, y en las que la BNE seguirá trabajando en 2021:

- Portal Escritores en la BNE: Este portal, que destaca la vida y obra de autores poco conocidos de las letras españolas, presta especial atención a la obra de autoras, y cuenta con una categoría específica dedicada a escritoras cuya obra está en dominio público, digitalizada y de descarga libre y gratuita.
- En el catálogo bibliográfico de la BNE, la ausencia de marca de género en el catálogo ha impedido tradicionalmente la identificación y realización de estudios de investigación en torno a autoras, editoras, impresoras... Se está trabajando en incluir esta información con el fin de permitir estas posibilidades de búsqueda e investigación.
- Campañas específicas en medios sociales y canales institucionales (web, Blog de la BNE) con motivo del Día de las Escritoras, el 8 de marzo, el Día de la mujer y la niña en la ciencia, reivindicación LGTBI, etc. Seguimos y apoyamos muy especialmente estas conversaciones y reivindicaciones, con apoyo de los fondos de la BNE como manifestaciones de cultura inclusiva y diversa.
- En el marco del trabajo de archivado web que realiza la BNE, se lanza en 2020 una colección web que recoja, tanto de Internet como de las redes sociales, toda la información generada en la web española sobre feminismo, de tal forma que los ciudadanos puedan estudiar social e históricamente qué es este movimiento y cómo ha evolucionado en el tiempo.
- En los proyectos de reutilización digital, articulados en torno a BNElab, esta es también línea transversal y prioritaria:
  - En el proyecto de conversión de obras digitales a formato epub se ofrece una colección específica de y sobre mujeres.
  - En BNEscolar, el proyecto de la BNE para impulsar la presencia y uso del patrimonio cultural digital en la enseñanza y el aprendizaje escolar, también se ha tenido en cuenta esta línea como eje transversal central: la reflexión sobre la igualdad y el respeto a la diferencia, la diversidad o las minorías (estereotipos, migración, etc.) está presente de alguna forma en todos los contenidos. Pero también se han elaborado recursos específicos sobre historia del feminismo, o sobre los estereotipos femeninos en la publicidad a lo largo de la historia.

- ComunidadBNE es la plataforma de trabajo colaborativo (crowdsourcing) para el enriquecimiento de las colecciones digitales y datos de la BNE. Mediante diferentes proyectos, cualquier ciudadano puede contribuir a geolocalizar, describir, transcribir o identificar elementos en los fondos y registros de la Biblioteca. Actualmente hay dos proyectos con perspectiva de género activos en la plataforma y abiertos a la participación:
- Traducción de... [femenino singular]: proyecto para la identificación y enriquecimiento de nuestros registros de traductoras, que a día de hoy aún ofrecen muy poca información sobre estas mujeres y su importante aportación a nuestra historia cultural.
- La mujer del XIX [escrito en femenino]: realizado en colaboración con el Departamento de Historia Contemporánea de la Universidad Complutense de Madrid, propone rescatar una obra singular dentro de la literatura costumbrista, que tuvo un gran auge en el siglo XIX: «Las mujeres españolas, americanas y lusitanas pintadas por sí mismas», una respuesta en femenino a la proliferación de arquetipos difundidos por una prensa y una literatura básicamente escrita por hombres. El proyecto propone clasificar los estereotipos presentados en la obra, catalogar las ilustraciones que acompañan a muchos de los textos y completar datos sobre sus autoras.

#### *Programación cultural*

A lo largo del año se desarrolla una variada actividad cultural dirigida a potenciar la visibilidad y el conocimiento de las mujeres en el mundo de la cultura de forma específica (conferencias, encuentros, actividades artísticas, conciertos, recitales, etc.). En concreto, en el mes de marzo, se programan varias actividades concentradas en torno a la mujer.

También se han desarrollado, y están planificadas, grandes exposiciones en torno a figuras como Concepción Arenal o Emilia Pardo Bazán.

Talleres y actividades para niños, jóvenes y familias: Programados a lo largo del año en relación a temas de género.

#### ***Objetivos e indicadores específicos de la materia de igualdad***

No se han definido objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad para este programa que permitan medir la evolución de esta materia.

#### **Programa Presupuestario: 333A Museos**

##### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

La igualdad de género es uno de los principios fundamentales que guía la actuación de los Museos Estatales. De esta forma, tales Museos contribuyen al progreso en materia de igualdad de género a través de: las actividades culturales que realizan para favorecer la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, las investigaciones que desarrollan sobre el papel de la mujer a lo largo de la historia y la renovación gradual de los discursos museográficos que tienen en cuenta la perspectiva de género. Asimismo, los Museos Estatales impulsan la creación y el talento artístico de las mujeres.

El Museo Nacional del Prado, como espacio de reflexión y crítica, contribuye al conocimiento de la memoria histórica y a la construcción e interpretación de nuestro patrimonio en torno a múltiples narraciones. Una de esas narraciones es el análisis de la institución museo desde una perspectiva de género que contribuya a la conformación de identidades, roles y normas de género basadas en la igualdad.

Esta línea de actuación tiene como fin último la realización de informes y estudios de género en museos que permita analizar y evaluar, entre otros aspectos, la ausencia y presen-



cia de las mujeres en los museos desde diferentes puntos de vista: empleo público, representación institucional, protagonismo en los discursos expositivos, presencia en las colecciones públicas, participación social en los servicios del museo, creación, consumo cultural, relaciones de género históricas y actuales, etc.

Esta línea incluye acciones orientadas a la educación e investigación en materia de género en colaboración con otras instituciones; así como actuaciones orientadas a la formación y difusión del patrimonio como son los catálogos en línea de Patrimonio en femenino, los cursos de formación y la programación de actividades en los museos con el fin último de introducir un enfoque de género en los servicios y productos de la institución.

Finalmente, la programación del Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía parte de una concepción del museo de arte no solo como un espacio que produce exposiciones, genera colección y juega un papel como agente de producción de conocimientos y saberes, sino que reconoce también su lugar en el debate público, situado en un entramado social específico en el que actúa e incide y en el que se cruzan las exigencias, reivindicaciones y cuestionamientos de la sociedad contemporánea. En síntesis, el museo concebido como un espacio público, abierto al debate y a la intersección de ideas, capaz de articular diferentes usos y entrecruzar sujetos y colectivos heterogéneos, de ser caja de resonancia y catalizador de los asuntos acuciantes de su tiempo y de contribuir a imaginar otros futuros posibles.

Desde esa perspectiva, se vienen desplegando desde el Museo Reina Sofía distintas iniciativas inscritas en diversos ámbitos de incidencia en relación no únicamente con la visibilización y el reconocimiento de las mujeres en la creación artística, sino con la revisión del propio museo y sus actuaciones desde una perspectiva feminista, entendiendo el feminismo y sus diferentes relatos como una herramienta tanto para acercarse críticamente al museo, como para integrarlo en sus modos de hacer. Sostener este ejercicio continuo de pensamiento crítico y autocrítico respecto de su rol, producir investigaciones y mantener foros de interpelación abiertos y permanentes desde las diferentes ópticas feministas, nos permitirá repensar activamente la institución museo y no naturalizar sus mecanismos de funcionamiento.

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

Las principales líneas de actuación previstas por la Dirección General de Bellas Artes son las siguientes:

- Plan Museos+ Sociales. Dentro de la línea estratégica 3 de este Plan, se incluye un programa sobre la igualdad de género que contempla las diferentes actuaciones que realizan los Museos Estatales en esta materia para: construir una historia de mujeres y hombres en igualdad, visibilizar a las mujeres a través del conocimiento de la historia, el arte y otras disciplinas sociales y científicas, difundir el arte creado por las mujeres y visibilizar la problemática de la violencia contra la mujer, contribuyendo a crear una conciencia social para su eliminación.
- Programa de actividades didácticas de los Museos Estatales. Dentro de este programa se incluyen actividades específicamente dirigidas favorecer la igualdad de género. Especial mención requieren las actividades que se realizan con motivo del Día Internacional de la Mujer, el 8 de marzo.
- Programa expositivo de los Museos Estatales. Algunas exposiciones temporales programadas por los Museos ponen en valor el papel de la mujer como creadora y reivindican el papel de las mujeres a lo largo de historia.
- Proyecto Museo Joven. Dentro de este proyecto se presta una especial atención a la promoción de las jóvenes creadoras.
- Programa «Danza en los Museos» dentro del Festival Ellas Crean. Este programa incluye un conjunto variado de actuaciones de danza protagonizadas por mujeres con el fin de visibilizar el talento de la mujer y que se enmarcan dentro del Festival Ellas Crean, dirigido por el Instituto de la Mujer.



Las principales actuaciones previstas por el Organismo Museo Nacional del Prado son las siguientes:

- Realización de informes y estudios de género en el Museo Nacional del Prado (MNP) que permitan analizar y evaluar, entre otros aspectos, la ausencia y presencia de mujeres en el MNP desde diferentes puntos de vista: empleo público, representación institucional, protagonismo en los discursos expositivos, presencia en las colecciones públicas, participación social en los servicios del museo, creación, consumo cultural, relaciones de género históricas y actuales, etc.
- Actuaciones de difusión y visibilidad de la contribución de las mujeres a la pintura a lo largo de la historia:
  - Exposición *Invitadas*. Fragmentos sobre mujeres, ideología y artes plásticas en España (1833-1931). Esta exposición, realizada primordialmente con fondos del propio Museo del Prado, aborda el papel de la mujer en el sistema español de arte en el siglo XIX y los primeros años del siglo XX. A través de un recorrido estructurado en dos grandes ámbitos, permite, en primera instancia, reconocer la imagen de la mujer que el Estado legitimó mediante premios, exposiciones y museos, así como el lugar que ocupaba en la sociedad. Y a continuación, y gracias a la exhibición de algunas de las obras de artes plásticas más importantes producidas por mujeres en la centuria antepasada en España –ordenadas en ámbitos que analizan las distintas dedicaciones que estas desempeñaron–, ofrece un mapa básico sobre el papel subsidiario que el sistema concedió a las mujeres. La exposición también muestra el camino, a veces épico, que algunas mujeres debieron recorrer hasta librarse de las ataduras impuestas a su género.
  - Congresos específicos como el Congreso «Un siglo de estrellas fugaces» que analiza el lugar de las mujeres en el Sistema de Arte español en el siglo XIX: cuestiones sobre ideología, escenarios y carreras profesionales. Vinculado a la exposición *Invitadas*.
  - Ciclo de Conferencias sobre el papel de la mujer en el arte, como actividad paralela a la exposición temporal *Invitadas*. Se está cerrando un programa de diez conferencias: Carlos G. Navarro. De Rosario Weiss a Elena Brockmann: las náufragas del arte. Estrella de Diego. A vueltas con el canon y los museos. José Luis Díez. Reinas en conflicto: la iconografía histórica de los monarcas españoles en el siglo XIX. Patricia Mayayo. Las pintoras españolas durante la II.<sup>a</sup> República. Javier Barón. La construcción de la imagen de la mujer en Zuloaga y otros pintores de su entorno. Mathilde Assier. La academia y las pintoras. Javier Pérez Rojas. Pintar mancebías entre la modernidad y la vanguardia. Amaya Alzaga. Reinas y pintoras coleccionistas en España en el siglo XIX. Carlos Reyero. Mujeres desnudas en el Museo del Prado. Encina Villanueva. Rosa Bonheur y las diferencias invisibles.
  - Ciclo de conciertos de compositoras del siglo XIX, como actividad cultural relacionada con la exposición *Invitadas*.
- Actuaciones educativas:
  - Proyectos educativos específicos dirigidos a mujeres en situación de especial dificultad como las internas de centros penitenciarios, abordaremos la segunda edición del proyecto «#Las Hilanderas» que tiene por objetivo hacer accesible el Museo del Prado y sus colecciones a personas privadas de libertad y generar una experiencia transformadora en un colectivo en riesgo de exclusión social de una manera participativa y amena. En este programa contamos además con la colaboración de creadoras contemporáneas, integrando de ésta manera a las mujeres artistas en el proyecto.
  - Del Valle al Prado, proyecto dirigido a mujeres en ámbito rural. En colaboración con la Mancomunidad del Valle del Jerte seguiremos con este proyecto iniciado en 2019 que busca acercar a colectivos de mujeres rurales al arte y en concreto a

las colecciones del Museo del Prado, trabajando de manera especial la presencia de la mujer en el arte tanto como creadora como protagonista, y buscando cual es el reflejo de la mujer rural en la historia de la pintura. La intención con este proyecto es darle continuidad y ampliar el ámbito geográfico. Uno de los objetivos es el cambio de roles en estas mujeres y que ellas se puedan convertir en mediadoras para otras mujeres.

- Continuamos diseñando y programando itinerarios educativos con enfoque de género. Por ejemplo, el itinerario implantado en febrero de 2020 «Cuestión de perspectiva. Por definición» que analiza la perspectiva que ofrecen las obras de la colección del MNP sobre la mujer y cómo influye en el imaginario colectivo. Se ha implementado un segundo itinerario titulado: «Cuestión de perspectiva: Las Otras». Ambos seguirán desarrollándose a lo largo del 2021 y se incorporará alguno más.
- Contenidos en formato digital atendiendo al género que se han diseñado e implementado en los meses de confinamiento y que seguirán ampliándose: Desdibujadas es el título que engloba cinco recorridos virtuales: I Mujeres y estereotipos, II Mujeres en la historia, III Los roles de las mujeres, IV Mujeres y trabajo, y V Las mujeres y el arte.
- Sui géneris. Arte, estereotipos y publicidad es un proyecto que, en su formato presencial, está dirigido a Centros Ocupacionales, Colegios de Educación Especial y Centros de Rehabilitación psicosocial. Durante el confinamiento se ha adaptado a formato online con el objetivo de poder iniciar un trabajo híbrido con estos colectivos, pero abrirlo también a todo tipo de público.
- Recorrido destinado a estudiantes de bachillerato centrado en la educación afectivo sexual a través del arte, titulado D\_SEA. Es un proyecto de colaboración con Madrid Salud, Museo Thyssen, Universidad Nebrija, IES Lope de Vega e IES San Isidro. El objetivo es trabajar sobre la construcción de la propia identidad en la que la educación afectivo-sexual juega un papel esencial. Se aborda desde un enfoque amplio y respetuoso, incluyendo temas de género, la orientación y el deseo sexual, las relaciones consentidas y la diversidad de cuerpos, todo ello a través del arte.
- Vistas para público familiar y escolar: se han renovado los recorridos de estos programas y en los nuevos diseños la perspectiva de género es un tema transversal, está integrado en todos los desarrollos que abordamos.
- Deslizar. Escuela circulante/Museo situado. Nuevo proyecto educativo para escolares y docentes. Laboratorio de innovación educativa a través del arte para el co-diseño de recursos digitales, formación del profesorado y residencias artísticas. En ese proyecto los contenidos se articulan en base a ejes asociados a varios ODS: 1.- Etnoeducación y género. (Vinculado a ODS 1, 4, 5, 16, 10,3). 2.- Cuerpo, espacio y acción. (Vinculado a ODS 4, 5, 16, 10).

#### — Actuaciones de desarrollo de públicos:

- Prestación de servicios al visitante desde una perspectiva que fomenta la responsabilidad: cambiadores de bebé en aseos masculinos y femeninos, sala de lactancia independiente de los aseos femeninos.
- Perfil del visitante con mayoría femenina. Ya en 2019, en proporción superior a la media de la población española: 57,40% de mujeres han visitado el Museo frente al 51,0% de mujeres en la población española

#### — Actuaciones de recursos humanos:

- Desagregación por género de todos los datos en materia de gestión de recursos humanos (con especial énfasis en puestos de trabajo de personal directivo y pre-directivo).
- Existencia de una Comisión paritaria con el Comité de Empresa para el desarrollo del Plan de Igualdad del organismo, existente en el organismo desde 2014 (diagnóstico, medición, sensibilización, promoción de medidas y evaluación de resultados).

- Implantación en calendario laboral y en el convenio colectivo de medidas acordadas con la representación de los empleados para promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
  - Promoción, dentro del Plan de Formación del MNP, de la formación en materia de prevención y lucha contra la violencia de género y de promoción de la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
  - Elaboración de protocolos contra el acoso sexual y por razón de sexo.
  - Organización de Jornada de Igualdad en el organismo.
- Otras actuaciones en materia de gestión de recursos públicos:
- Inclusión de la perspectiva de género en la contratación pública del MNP como herramienta para la promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, tanto en el diseño de los criterios de adjudicación como en las condiciones especiales de ejecución.

Finalmente, las actuaciones desarrolladas por el Museo Reina Sofía son las siguientes:

*Programa de exposiciones y actividades programadas por el Museo Reina Sofía para el año 2021 en los meses alrededor del 8-M:*

- Programa feminista en el museo, febrero-julio de 2021. El Museo Reina Sofía reúne en este programa un conjunto de iniciativas a desarrollar en torno al 8M y durante la primera mitad del año (desde conferencias y talleres hasta exposiciones y proyectos digitales, visitas comentadas y presentaciones de la Colección) que dan cuenta de los múltiples modos en que la perspectiva feminista está presente en nuestro día a día. Una fuerza persistente e imparable que está transfigurando de manera irreversible la idea y la práctica de lo político, abriendo la puerta a subjetividades emancipadas y resquicios de (otro) porvenir.

*Exposiciones:*

- Charlotte Johannesson. Llévame a otro mundo, 6 de abril-16 de agosto de 2021.
- Formada como tejedora, Charlotte Johannesson (Malmö, 1943) formó parte del colectivo contracultural sueco de los años sesenta-setenta y de su exploración radical de nuevas formas de conciencia y de política, así como de un nuevo concepto del arte popular. Sus primeras obras son tapices a través de los cuales cuestiona el canon artístico dominante, mediante un material y una técnica asociados con el mundo femenino, y el uso de imágenes provenientes del mundo popular de los tebeos, a las que da un giro satírico y convierte en medio de denuncia política.
- En 1966 fundó una empresa-taller-galería textil llamado Cannabis. En ese local comenzaron a trabajar y exponer ella y su marido, el artista Sture Johannesson. Ya en los ochenta crearon juntos el Teatro digital (activo entre 1981-1985), un taller experimental pionero en la producción de imágenes por ordenador. Sture se centró en los aspectos más técnicos, mientras que Charlotte se encargó de crear las imágenes. La composición en el telar, por su carácter binario y programado, favoreció la evolución del trabajo de la artista hacia ese terreno, puesto que las dos técnicas se valen de la programación mediante un código binario, e incluso el número de píxeles de las primitivas pantallas (239 × 191) y el de puntos del telar vertical usado por la artista coinciden (de hecho, las tarjetas perforadas usadas para programar el telar de Jacquard fueron una fuente de inspiración conceptual para los ordenadores). Actualmente la artista desarrolla un trabajo pictórico basado en el uso de materias orgánicas.

- Comisariado: Lars Bang Larssen y Mats Stjernstedt.
- Organiza: Museo Reina Sofía.

- Ida Applebroog. *Marginalia*, 20 de abril-30 de agosto de 2021.

Planteada como la mayor y más exhaustiva retrospectiva de Ida Applebroog (Nueva York, 1929), la exposición abarcará más de cinco décadas de trabajo, incidiendo en algunos intereses y preocupaciones constantes que han acompañado a la artista a lo largo de su vida, como la violencia, el poder, las políticas de género o la sexualidad femenina. Su posicionamiento como pionera del feminismo, su propuesta del objeto como elemento performativo y la diversidad material de su obra son los pilares de su práctica artística.

La muestra del Reina Sofía se inicia con un amplio conjunto de dibujos que realizó en el Mercy Hospital como parte de su terapia de recuperación de una profunda depresión que le ayudó a perfilar su verdadera identidad y a confirmarse como artista. En ellos, de forma todavía inconsciente para ella, se alineaba con un posicionamiento feminista que atraviesa y marca todo su trabajo posterior. Contribuía y se nutría de un contexto contemporáneo donde el activismo feminista brotaba con intensidad y estaba llamado a ser uno de los ejes fundamentales de la práctica artística de la década de los setenta. De vuelta en Nueva York, donde hoy todavía radica, se asoció y participó de forma activa —junto a Mimi Shapiro, Lucy Lippard o Mary Miss, entre otras— en el colectivo feminista *Heresies*. En esta misma línea, además, formó parte del Women's Action Coalition (WAC) desde su fundación en 1992.

Entre 1969 y 1973 desarrolló un fascinante cuerpo de esculturas realizadas con pergamino, hoy desaparecidas, que serán el germen de conceptos, prácticas y plásticas que perviven en los años sucesivos. La mayoría de ellas son piezas performáticas a escala humana que invitan a ser transitadas y experimentadas. Desde los primeros años de la década de los ochenta, Applebroog va abandonando este formato más intimista en aras de mayores dimensiones logradas con grandes lienzos.

- Comisariado: Manuel Borja-Villel y Soledad Liaño.
- Organiza: Museo Reina Sofía

- Vivian Suter, Palacio de Velázquez, 13 de mayo-3 de octubre de 2021E.

Desde su estudio en Panajachel (Guatemala), situado en una antigua plantación cafetera junto al lago Atitlán, la obra de Vivian Suter (Buenos Aires, 1949), de origen suizo, se ha mantenido durante toda su trayectoria cercana a la escena artística de Basilea, ciudad donde vivió entre 1962 y 1983, momento en que establecerá su residencia permanente en plena selva guatemalteca.

Su obra ha ido evolucionando hacia un intercambio cada vez más estrecho con el entorno natural, plasmado en lienzos coloristas que se desprenden del marco para establecer una profunda continuidad con los alrededores del estudio. Tras las tormentas tropicales *Stan* (2005) y *Ágatha* (2010), esta relación se vuelve más orgánica y procesual; muchos de sus lienzos quedan parcialmente anegados en el fango, generando series pictóricas terminadas por el carácter azaroso de la naturaleza, que Suter expone con las marcas del lodo; a partir de ese momento, la naturaleza interviene casi como coautora de sus obras.

En sus montajes e instalaciones cada lienzo está en estrecha conexión con el resto de piezas en una suerte de ecosistema evocador de experiencias climáticas, sensoriales y emotivas. Sus telas, sin bastidor, buscan una relación inmediata con el espacio arquitectónico y natural, al tiempo que remiten inevitablemente al entorno en que fueron creadas.

- Comisariado: Manuel Borja-Villel.
- Organiza: Museo Reina Sofía.

- Belkis Ayón. *Entre utopías*, 16 de noviembre de 2021-18 de abril de 2022.

Entre utopías, primera retrospectiva de la grabadora cubana Belkis Ayón (1967-1999) en Europa, muestra una selección de aproximadamente cincuenta colografías

que profundizan en la corta pero intensa trayectoria de la artista. La colografía es una técnica de grabado poco usual, basada en matrices construidas a modo de collages, que Ayón desarrolló hasta generar un lenguaje artístico único caracterizado por una gran riqueza de matices y texturas difíciles de obtener por cualquier otro medio.

Gran parte de la obra de Ayón se centra en su reinterpretación de la iconografía mítica Abakuá, una sociedad secreta y de ayuda mutua afrocubana, exclusivamente reservada a los hombres, de cuyo universo simbólico se apropia para resignificarlo como si de una cita postmoderna se tratara. La representación de personajes centrales en el sistema de creencias Abakuá, como la diosa Sikán, sacrificada por los hombres de su comunidad y considerada alter ego de la artista, trasciende el enfoque etnoidentitario o de género para abordar un universo complejo de relaciones y conflictos tales como el arrepentimiento, la salvación, el miedo o la necesidad de trascender en la memoria colectiva.

Ayón alcanzó su madurez como artista en un momento de profunda crisis en Cuba provocada por la caída del telón de acero y el colapso del socialismo en Europa. Dicho momento histórico influyó profundamente en su obra, que adoptó la forma de grabados de gran formato como espacios donde abordar los temas acuciantes de la década de 1990: la censura, la violencia, la intolerancia, la exclusión, las desigualdades, los mecanismos de control o las estructuras de poder. En sus últimas obras, más oscuras y dramáticas que las anteriores, el espacio se constriñe en un círculo con un solo rostro en primer plano que introduce al espectador en un universo de agudos conflictos internos y profunda angustia existencial.

- Comisariado: Cristina Vives.
- Organiza: Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía en colaboración con Belkis Ayón State.

#### *Actividades:*

- Voces Situadas. Por una internacional feminista. Encuentro. Como parte de las movilizaciones del 8 de marzo, esta nueva edición del foro Voces situadas presenta la iniciativa con grupos participantes en varias regiones del mundo.  
Participan: Marta Malo, Verónica Gago, Lucy Caballero, Javiera Manzi y otras.
- Estallidos gráficos 6. Cromoactivismo: los colores de la pandemia. En el marco de las actividades de preparación del 8M, este taller de producción activista y de indagación sobre las significaciones de los colores y sus usos está coordinado por el colectivo argentino Cromoactivismo. Esta actividad se dirige tanto a colectivos como a cualquier persona interesada.
- ¡Estoy cansada! Paradas para interrogar arte y trabajo, trabajo y vida. Encuentros con artistas y pensadores para indagar desde sus prácticas acerca de la imaginación de otros modos de vida y las luchas por la autonomía han sido instrumentalizadas por los nuevos modos de producción neoliberal, en los que la vida misma (y sus dimensiones de subjetividad, afectos, lenguaje, socialidad) está en el centro de la producción de valor, como argumentan diversas pensadoras y artistas —Suely Rolnik, Isabel Lorey, Hito Steyerl o Bojana Kunst, entre otras—. Ante las actuales condiciones de precarización, auto-explotación y agotamiento, este programa indaga en la potencia del arte para imaginar formas no productivas, no instrumentales, de vida y relación.
- Triángulo Rosa 4.  
Mediante los encuentros Triángulo Rosa el Museo busca consolidar un espacio de confluencia entre diversos agentes que trabajan en el ámbito de la diversidad afectivo-sexual y de género en los centros escolares.
- Conferencia de Byung Chul Han y coloquio con Marina Garcés.  
Byung Chul Han es filósofo y ensayista surcoreano experto en estudios culturales y profesor de la Universidad de las Artes de Berlín. Marina Garcés es una filósofa y ensayista española, profesora titular de Filosofía en la Universidad de Zaragoza.

- Trilogía marroquí: entretiempos: programación de género.

En el marco de la exposición Trilogía marroquí, y como parte del programa público «Entretanto»: El amor no es un crimen. Mesa redonda Con Sanaa El Aji, Abdelilah Taia y Zaineb El Fasiki. En este encuentro se compartirá y debatirá sobre las tensiones que existen y surgen a raíz de las, cada vez más frecuentes, acciones reivindicativas que critican la manera en que se dan la espalda la esfera de lo público y de lo privado en la sociedad contemporánea marroquí. Se hará especial mención a la reciente movilización que se produjo cuando cientos de mujeres marroquíes firmaron el manifiesto 490 en el que se declaraban «proscritas» por haber violado las «obsoletas» leyes de su país en relación a libertades individuales como el aborto o relaciones sexuales fuera del matrimonio.

- Tejer Colectivo. Taller de tejido y creación textil con Safaa Erruas.

Taller de 3 días de duración para conocer el universo del artista Safaa Erruas con los estudiantes de la facultad de Bellas Artes de la UCM y colectivos de mujeres magrebíes a través de una obra textil que recoja los testimonios de colectivos marroquíes de la ciudad de Madrid. Asimismo, se aprovechará la presencia de la artista para realizar una visita a la exposición «Trilogía marroquí» en daríja para la comunidad magrebí de la ciudad.

- Creación de fanzines. Taller con Zaineb El Fasiki.

Este taller tiene como objetivo realizar un fanzine en colectivo y un breve recorrido a través del fanzine feminista en Marruecos en compañía de Zaineb El Fasiki (Fez, 1994) dibujante e ilustradora feminista publicó su primer cómic llamado Omor («Cosas») donde explora las dificultades de la vida de una mujer en Marruecos. En 2018 realizó Hshouma una web y un comic sobre los tabúes en la sociedad marroquíes que ha tenido un gran impacto social y mediático en su país.

- Serigrafías Urbanas. Taller con Think Tanger.

En esta propuesta se analizarán las iconografías y tipografías urbanas de la ciudad de Madrid para crear, de esta manera, un diálogo con la ciudad de Tánger a través de la realización de un taller que será llevado a cabo en colaboración con el colectivo Think Tager. Un taller de 3 sesiones en él se compartirán igualmente las técnicas y herramientas necesarias para realizar serigrafías a partir de los materiales urbanos recogidos.

#### *Investigación:*

- Mapeado de «Feminismos» en Marruecos. Presentación con L'Internationale y Her Story.

«Cada vez son más las voces que en el presente reivindican, desde diferentes puntos del planeta, la amplia diversidad de feminismos y sus aportaciones a los movimientos sociales, no solo como lugar desde el que pensar la desigualdad entre hombres y mujeres, sino también como el territorio político a partir del que replantear muchas de las reivindicaciones frente al modelo del capitalismo neoliberal.»

Desde esta premisa la publicación de *L'Internationale online, Feminisms [Feminismos]*, recoge las voces y las experiencias desde diferentes perspectivas situadas del movimiento feminista.

En el marco del programa de «Entretanto» las participantes de esta investigación compartirán, en colaboración con el proyecto Her Story de Le Cube en Rabat, un mapeado del contexto y agentes del movimiento feminista en Marruecos.

- Centro de Estudios. Cátedra Anibal Quijano. Coordinada por la feminista y antropóloga argentina Rita Segato, y co-coordinada por la feminista peruana Elisa Fuenzalida, la tercera edición de la cátedra (que conecta el pensamiento descolonial latinoamericano con los problemas acuciantes del presente) convocará a la escritora ucraniana Premio Nobel de Literatura Svetlana Aleksíevich para debatir sobre cómo relatar una experiencia traumática colectiva.
- Cátedra Políticas y Estéticas de la Memoria.

Coordinada por la teórica feminista chilena Nelly Richard, la cuarta edición de la cátedra ahondará en perspectivas críticas sobre la memoria de la historia reciente.



te, considerando operaciones de la memoria que exploran las zonas de conflicto entre subjetividad y política; entre izquierda(s), militancias y revolución; entre sexualidades críticas y transformaciones de género; entre izquierda(s) y democracia; entre rebeldías sociales, impulsos constituyentes y tareas de reinención de la democracia.

*Grupo de estudio:*

- Pulsador de movilizaciones internas (íntimo-revoluciones) sobre los trabajos maternos. Coordinación: Luisa Fuentes.

Fomentar una reflexión colectiva mixta desde los saberes y haceres que emanan de los cuerpos maternos politizados es el objetivo de este grupo de estudio. A partir de dinámicas de autoindagación y acciones fundamentadas en la teoría crítica feminista, las sesiones proponen una revolución íntima, como estrategia de emancipación pacífica y como forma de oponerse a la exclusión y devaluación atribuidas sistémicamente a los trabajos maternos.

*Visitas comentadas:*

- Hacer espacio o de cómo deambular desde la desorientación. Feminismos en Colección 2 y Colección 3. Miércoles a las 11:30 h y jueves a las 17:00 h.

La cuestión del espacio irrumpe en el panorama artístico tras la Segunda Guerra Mundial. No solo afecta a los modos de hacer sino a quienes se sitúan dentro del sistema arte (¿quiénes ocupan ese espacio?) y a quienes están descentradas. En este deambular se invita a participar en una práctica relacional con las mediadoras y el resto del grupo, intentando desmontar la idea de la persona «que explica cosas» y formando una voz plural enunciada desde el feminismo.

- Feminismo. Una mirada feminista sobre las vanguardias Colección 1.
- La visita Feminismo. Una mirada feminista sobre las vanguardias recorre los espacios dedicados a las vanguardias históricas cuestionando el papel y la visibilidad de la mujer en la historia del arte, a través del análisis de la mujer como productora, receptora y sujeto-objeto de la producción artística.
- Concha Jerez, Que nos roban la Memoria. Desde 14 de septiembre de 2020 hasta el 11 de enero de 2021. Lunes a las 19:15 y sábados a las 12:30.
- ¡Atención, atención!: Feminismos. El itinerario toma como punto de partida los aprendizajes derivados del movimiento feminista para imaginar otros modos de educar y, por tanto, de habitar el mundo. Se trata de reflexionar sobre los relatos que conforman la historia del arte, identificar las violencias aprendidas desde la lógica patriarcal, priorizar las relaciones de cuidado frente a las de poder, cuestionar las jerarquías entre el conocimiento científico y los saberes populares, y subrayar la diversidad de subjetividades, cuerpos e identidades.

**Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad**

**SECCIÓN 24.**

Programa 333A

Objetivo	Indicador
Visibilizar el papel que las mujeres han jugado a lo largo de la Historia para rescatar y poner en valor sus aportaciones.	Número de exposiciones y actividades de los Museos Estatales que contribuyen a la visibilización de las aportaciones de las mujeres en la Historia, y porcentaje sobre el global.

Objetivo	Indicador
Contribuir al fomento y difusión del talento creador de las mujeres en las diversas disciplinas artísticas.	Número de actividades y proyectos culturales de los Museos Estatales que tienen por objeto contribuir al fomento y difusión de las mujeres en las diversas disciplinas artísticas, y porcentaje sobre el global.
Visibilizar el papel desempeñado por las mujeres en el ámbito de la gestión, protección y difusión del patrimonio cultural y más específicamente de los Museos.	Número de publicaciones y actividades de los Museos Estatales que tienen por objeto visibilizar el papel desempeñado por las mujeres en el ámbito de la gestión, protección y difusión del patrimonio cultural y más específicamente de los Museos, y porcentaje sobre el global.
Incrementar la participación de la mujer en las actividades culturales.	Porcentaje de visitantes mujeres.
Potenciar la visibilidad del papel de la mujer en el arte.	Número de actividades programadas centradas en mujeres.

### Programa Presupuestario: 333B Exposiciones

#### *Breve descripción del programa en términos de igualdad de género*

La atribución principal del programa es la promoción de la creación artística y de las exposiciones y cualesquiera otras actividades de difusión de las artes visuales, lo que engloba el fomento de la creación, la difusión y la investigación de las artes visuales, y la contribución al desarrollo de un contexto más dinámico e innovador para estas formas de expresión. En relación con la igualdad de oportunidades, el programa se centra en la promoción de mujeres artistas, así como de otras profesionales del sector de las artes plásticas contemporáneas (comisarias, diseñadoras, investigadoras...), dando a conocer su producción entre el gran público, colaborando en su visibilización y favoreciendo su presencia en las principales instancias del mercado de arte contemporáneo.

#### *Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género*

Entre los objetivos del programa destaca «Promover las artes visuales como herramienta para la cohesión, la inclusión social y el diálogo intercultural mediante la organización de exposiciones con temática social y medioambiental, atendiendo especialmente a cuestiones de género con la programación de exposiciones de mujeres artistas o comisariadas por mujeres», lo que ya indica el claro objetivo de igualdad que mueve este programa.

Entre las líneas de actuación establecidas para cumplir este objetivo destacan:

- Programa de exposiciones en Tabacalera, en los museos estatales y las incluidas en el programa de Exposiciones Itinerantes: Se busca una representación paritaria de mujeres artistas y comisarias.
- Programa Tabacalera Educa: un conjunto de estrategias y actividades con el objetivo de generar nuevos públicos y señalar la importancia de la formación artística en una educación integral, por su capacidad para ofrecer perspectivas globales. Se incide en todas las ediciones en cuestiones de arte y género.
- Proyecto Oral Memories: pretende ser una plataforma para dar voz a los artistas contemporáneos españoles. A través de entrevistas, los artistas pueden manifestar sus teorías estéticas y artísticas, así como explicitar la complejidad de su proceso creativo. La selección de los artistas se realiza atendiendo a criterios de igualdad de género.



### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

#### **SECCIÓN 24.**

Programa 333B

<b>Objetivo</b>	<b>Indicador</b>
Lograr una representación paritaria de mujeres artistas y comisarias en el programa de exposiciones.	Número de exposiciones protagonizadas por mujeres artistas y/o comisariadas por mujeres, y porcentaje sobre el total.
Contribuir al fomento y difusión del talento creador de las mujeres en diversas disciplinas artísticas: Garantizar la representación paritaria en los proyectos relacionados con la creación, educación y difusión artística contemporánea.	Número de proyectos relacionados con la creación, educación y difusión artística contemporánea protagonizados por mujeres o en torno a la igualdad de género, y porcentaje sobre el total.

#### **Programa Presupuestario: 334A Promoción y cooperación cultural**

##### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

Los foros, encuentros y jornadas profesionales organizados a través de este programa, buscan la igualdad de oportunidades a través de la paridad en la elección de sus ponentes, así como dar mayor visibilidad a temas culturales relacionados con la mujer, como ha sido la incorporación del discurso feminista en el Foro Cultura y Medio Rural y en el Encuentro Cultura y Ciudadanía.

En el mismo sentido, en cooperación con el Observatorio de Igualdad de Género en el ámbito de la Cultura, a este capítulo se imputó en 2019 la realización de un estudio sobre la aplicación de la Ley de Igualdad en el ámbito de la Cultura.

El programa también incluye la financiación de las actividades de la Fundación del Sector Público Instituto de Cultura Gitana, que integra en sus actividades una importante perspectiva de igualdad de oportunidades, tanto racial como de género.

A través de las líneas de ayuda, cada año se apoyan proyectos dirigidos al fomento de la participación y presencia de la mujer en las industrias culturales y creativas. El resultado ha venido condicionado por la adecuación de estos proyectos a las finalidades de la convocatoria y —por supuesto— por la puntuación otorgada por la comisión de valoración en atención a los criterios establecidos en la convocatoria. Es decir, este tipo de proyectos dirigidos a mujeres compiten en igualdad de condiciones con el resto de proyectos presentados y no existen desigualdades de partida en relación a la igualdad de oportunidades y de trato entre los dos sexos en el planteamiento de estas convocatorias.

Con carácter general, las convocatorias de ayudas incluyen en su redacción las medidas de acción positiva que se indican a continuación:

- «Para conformar la Comisión de Estudio y Valoración se promoverá la presencia equilibrada de mujeres y hombres de acuerdo con lo establecido en el artículo 51 de la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres».
- «La concesión de las mismas se efectuará en régimen de concurrencia competitiva, de acuerdo con los principios de objetividad, transparencia, igualdad, no discriminación y publicidad».

La presencia equilibrada de mujeres y varones se aplica asimismo en la composición del jurado que otorga el Premio Nacional de Televisión, conforme a lo previsto en la Orden de 22 de junio de 1995, por la que se regulan los premios nacionales del Ministerio de Cultura. Los centros y departamentos académicos que proponen a los miembros del jurado deben mantener la paridad entre los dos sexos en sus propuestas.

Asimismo, el portal web «España es Cultura», tiene como finalidad la promoción y difusión de nuestra oferta cultural tanto dentro como fuera de nuestro país. Sus contenidos tienen en cuenta los principios de igualdad de género y cuenta con un perfil específico dedicado a las mujeres dentro del menú «Públicos». En sus distintos apartados se ofrecen datos e información de centros culturales temáticos dedicados a creadoras, personajes históricos femeninos y a la mujer en general. Al intentar dar una mayor visibilidad a la información generada o de interés para las mujeres se pretende ofrecer una mayor igualdad de oportunidades en este sector, en que en ocasiones las creadoras permanecen «oscurecidas».

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

#### *Foros, estudios, encuentros y jornadas profesionales:*

- Foro Cultura y Medio Rural. En su edición de 2019 contó con la participación de 48 ponentes (21 mujeres y 27 hombres). Uno de los ejes del foro fue el de «nuevos relatos para el medio rural», donde la mirada de la mujer rural tuvo un protagonismo especial.
- Encuentro Cultura y Ciudadanía, con 88 ponentes en 2019 (45 mujeres y 43 hombres), donde se celebró una mesa de proyectos con el título «Relatos desde el feminismo y la diversidad».
- Jornada sobre Mujeres y Mecenazgo, con la que se pretende visibilizar la labor de mujeres mecenazas, tanto del pasado como en la actualidad, en todos los campos de las artes y de la cultura.

#### *Ayudas de acción y promoción cultural:*

Las ayudas para la acción y la promoción cultural tienen por objeto el fomento de actividades que contribuyan a generar contenidos culturales y a la modernización y profesionalización del sector cultural español.

Tradicionalmente han resultado beneficiarios de estas ayudas proyectos presentados por asociaciones de mujeres del sector cultural o proyectos dirigidos al fomento de la mujer en este sector, siempre dentro de los principios de concurrencia competitiva en igualdad de oportunidades que rigen toda convocatoria pública de ayudas.

Dentro de los proyectos más valorados en 2018 se encuentra el Estudio de Género en la Industria de la Música, realizado conjuntamente entre la Asociación de Mujeres de la Industria de la Música (MIM) y la Universidad Carlos III de Madrid (UC3M), que pretende realizar un análisis sobre el papel de las mujeres dentro de la industria musical española.

#### — Becas FormARTE

Su finalidad es la mejora de la formación y la especialización de profesionales de la cultura en gestión cultural, archivos, conservación y restauración, museología, biblioteconomía y materias artísticas mediante un programa de actividades teórico-práctico en instituciones dependientes del Ministerio de Cultura y Deporte. Las mujeres son mayoría tanto entre los solicitantes de las becas como entre sus beneficiarios. En la convocatoria del 2019, del total de becas concedidas (76), 58 se concedieron a mujeres (76,3%) y 18 a hombres (23,6%).

#### — Jurado del Premio Nacional de Televisión

En la composición del jurado que otorga el Premio Nacional de Televisión, se atiende asimismo a la obligación normativa de paridad establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y así se prevé en La Orden CUL/3009/2011, de 3 de noviembre, por la que se modifica la Orden de 22 de junio de 1995, por la que se regulan los Premios Nacionales del Ministerio de Cultura.

— Portal web «España es Cultura»

El portal web compila y difunde toda la información relativa a la diversidad y riqueza cultural de nuestro país, mostrando los recursos de una forma sencilla e intuitiva. Cuenta con un perfil «Mujeres», dentro del menú para distintos públicos. Dicha sección difunde la importancia y la presencia cada vez mayor de las mujeres en el ámbito cultural y las aportaciones de estas a los distintos campos como la ciencia, la literatura, la danza. Ofrece además información sobre autoras y artistas y recopila eventos culturales, congresos, ferias, talleres, películas y conferencias especialmente centradas en la actividad de la mujer.

— Apoyo a la Fundación del Sector Público Instituto de Cultura Gitana

Desde sus inicios, la Dirección General de Industrias Culturales, Propiedad Intelectual y Cooperación ha sido el apoyo fundamental de la Fundación del Sector Público Instituto de Cultura Gitana. Su actividad ha estado vinculada desde su creación a la promoción y consecución de sus fines y objetivos fundacionales, que son —entre otros— la proposición de acciones culturales dirigidas a lograr la convivencia armónica entre los distintos grupos y culturas que conforman nuestra sociedad, preservando que en las mismas se tenga en cuenta la igualdad de oportunidades, la igualdad de trato, la igualdad de género y la no discriminación de la población gitana.

***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

**SECCIÓN 24.**

Programa 334A

Objetivo	Indicador
Alcanzar la paridad en los jurados y comisiones de valoración de ayudas y premios.	Número de mujeres y hombres que componen dichos órganos.
Alcanzar la paridad en relación a expertos y ponentes de los eventos organizados.	Número de mujeres y hombres que participan como ponentes y expertas/os.

**Programa Presupuestario: 334B Promoción del libro y publicaciones culturales**

***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

Los objetivos de este programa son la promoción y difusión de las Letras Españolas, la promoción de la lectura mediante campañas de fomento de ésta, el apoyo al sector del libro y a su cadena de valor mediante ayudas a las librerías y a la edición y a la participación en ferias y exposiciones, el estudio y propuesta de actuaciones en relación con la industria editorial y del libro en general y la promoción y ayuda a la creación literaria y a la traducción, mediante convocatoria y concesión de ayudas, premios y cualquier otro tipo de estímulos.

En el marco de los objetivos que tiene el programa, se pretende alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las actividades que se impulsen.

***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

- Paridad entre los miembros de los jurados de los Premios que gestiona la Subdirección General de promoción del Libro, la Lectura y las Letras Españolas.

- Inclusión entre los vocales de los Jurados de los Premios Nacionales a un miembro o representante de centros y/o departamentos académicos dedicados a la investigación desde la perspectiva de género.
- Paridad en la composición de las Comisiones de valoración de las Subvenciones.
- Equilibrio entre autores y autoras en las actividades de promoción de las Letras Española (mesas redondas, encuentros en centros de Enseñanza Secundaria, programa de Afinidades Electivas de encuentros en librerías, ponencias...).

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

Que exista una presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todas las actividades en las que participe la Dirección General del Libro y Fomento de la Lectura. En el siguiente enlace se puede consultar la composición de los jurados de los premios:

<https://www.culturaydeporte.gob.es/cultura/libro/premios/listado-de-premios/premios-nacionales.html>.

## **SECCIÓN 24.**

Programa 334B

Objetivo	Indicador
Paridad entre los miembros de los jurados de los Premios que gestiona la Subdirección General de promoción del Libro, la Lectura y las Letras Españolas.	Número de miembros de los jurados gestionados por la SG desagregados por sexo.
Inclusión entre los vocales de los Jurados de los Premios Nacionales a un miembro o representante de centros y/o departamentos académicos dedicados a la investigación desde la perspectiva de género.	Número de vocales en los Jurados de los Premios Nacionales representante de centros/departamentos dedicados a la investigación desde perspectiva de género.
Paridad en la composición de las Comisiones de valoración de las Subvenciones que gestiona la Dirección General.	Número de miembros en las comisiones de valoración desagregados por sexo.
Equilibrio entre autores y autoras en las actividades de promoción de las Letras Española que impulsa la Dirección General (mesas redondas, encuentros en centros de Enseñanza Secundaria, programa de Afinidades Electivas de encuentros en librerías, ponencias...).	Número de participantes en las actividades impulsadas por la Dirección General del Libro y Fomento de la Lectura desagregados por sexo.

## **Programa Presupuestario: 334C Fomento de las industrias culturales**

### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

A través de este programa se canaliza la contribución del Ministerio de Cultura y Deporte a la celebración de la Feria Blend, de industrias culturales y creativas, que se celebrará en Barcelona en marzo de 2021, y que previsiblemente tratará también la perspectiva de género en el sector cultural y creativo.

Al este programa se imputan las ayudas destinadas a la inversión en capital para incrementar la oferta legal de contenidos digitales culturales en Internet y para promover la modernización, innovación y adaptación tecnológica de las industrias culturales y creativas. A la misma pueden optar tanto profesionales inscritos en el régimen especial de trabajadores autónomos como pequeñas empresas y las microempresas. A esto hay que sumar la crea-

ción de una nueva línea de ayudas a la inversión para el desarrollo de videojuegos y cultura digital.

La convocatoria anual de estas ayudas incluye la siguiente medida de acción positiva:

«Para conformar la Comisión de Estudio y Valoración se promoverá la presencia equilibrada de mujeres y hombres de acuerdo con lo establecido en el artículo 51 de la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres».

La nueva línea de apoyo al desarrollo de los videojuegos y la cultura digital también tendrá en cuenta la presencia equilibrada de hombres y mujeres en las comisiones de valoración de las ayudas.

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

- Transferencias a empresas privadas: A la Asociación FAD, Fomento de las Artes y del Diseño, para la celebración de la Feria Blend.

Evento puntero que se celebrará en Barcelona sobre las industrias culturales y creativas y que cuenta con el apoyo de diversas administraciones públicas. Previsiblemente tratará también la perspectiva de género en el sector cultural y creativo.

- Ayudas destinadas a la inversión en capital para incrementar la oferta legal de contenidos digitales culturales en Internet y para promover la modernización, innovación y adaptación tecnológica de las industrias culturales y creativas.

Por la especial naturaleza de los objetivos de las ayudas, así como de sus destinatarios no se tiene constancia de la existencia de discriminación y, por lo tanto, la situación de partida no se entiende como discriminatoria.

- Ayudas a la inversión para el desarrollo de videojuegos y cultura digital.

Se trata de una nueva línea de ayudas en cuya convocatoria se incluirá un artículo que garantice el equilibrio entre varones y mujeres en su comisión de valoración.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

#### **SECCIÓN 24.**

Programa 334C

Objetivo	Indicador
Alcanzar la paridad en los jurados y comisiones de valoración de ayudas y premios.	Número de mujeres y hombres que componen dichos órganos.
Alcanzar la paridad en relación a expertos y ponentes de los eventos organizados.	Número de mujeres y hombres que participan como ponentes y expertas/os.

#### **Programa Presupuestario: 335A Música y danza**

### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

El Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música (INAEM) gestiona, a través de este programa, las siguientes actuaciones donde se contempla de manera transversal la perspectiva de género:

- Gestión de producciones artísticas y organización de conciertos y representaciones musicales y coreográficas en los centros artísticos del INAEM:

- Ballet Nacional de España.
  - Compañía Nacional de Danza.
  - Teatro de la Zarzuela.
  - Orquesta y Coro Nacionales de España.
  - Centro Nacional de Difusión Musical.
  - Joven Orquesta Nacional de España.
  - Auditorio Nacional de Música.
- Documentación y difusión de la música y la danza a través del Centro de Documentación de Música y Danza y del portal Danza.es.
  - Concesión de ayudas y subvenciones para giras por España de grupos y compañías de música, danza y lírica.
  - Ayudas y subvenciones a festivales, certámenes, muestras y recintos escénicos dedicados a la música, la lírica y la danza.
  - Participación en los órganos de gobierno de las siguientes instituciones culturales:
    - Teatro Real.
    - Gran Teatre del Liceu.
    - Teatro de la Maestranza.
    - Festival de Música y Danza de Granada.
    - Festival Internacional de Santander.
    - Semana de Música Religiosa de Cuenca.
    - Instituto Complutense de Ciencias Musicales (ICCMU).
    - Palau de la Música Catalana.
    - Fundación Cante de las Minas.
    - Fundación Pau Casals.
  - Promoción de los circuitos estatales Danza a Escena y Girando por Salas (GPS).
  - Concesión de los siguientes premios:
    - Premio Nacional de Música (modalidades de composición e interpretación).
    - Premio Nacional de Danza (modalidades de creación e interpretación).
    - Premio Nacional de las Músicas Actuales.

***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

Identificación de actuaciones previstas:

- Ayudas y subvenciones a la música, la lírica y la danza. Las convocatorias de ayudas poseen entre sus criterios de valoración la aportación por el solicitante de certificados o reconocimientos oficiales de igualdad en la empresa (distintivo de igualdad) y otorgan puntuación adicional a aquellos proyectos cuya naturaleza o contenido favorezcan o conciencien al público sobre la necesidad de promover la inclusión social de colectivos desfavorecidos o discriminados por razón de género (entre otros).
- Programación de autoras, directoras y otras artistas en las unidades de producción dependientes del INAEM.
- Composición equilibrada de los jurados de los premios, las comisiones de valoración y los Consejos del INAEM. Se viene cumpliendo tanto en las composiciones de las comisiones de valoración de las ayudas a la danza, lírica y música como en la composición de los jurados para la concesión de los premios nacionales de música, danza y músicas actuales, así como en los consejos artísticos del INAEM.
- Premios Nacionales de Artes Escénicas y Musicales.
- Apoyo económico a organizaciones profesionales y sindicales en el ámbito de las artes escénicas, en cuyos órganos directivos participan mujeres.
- Apoyo a festivales de prestigio nacional e internacional dirigidos por mujeres.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

Se han definido los siguientes objetivos e indicadores:

#### **SECCIÓN 24.**

Programa 335A

<b>Objetivo</b>	<b>Indicador</b>
Ayudas y subvenciones a la música, la lírica y la danza: Elevar el porcentaje de ayudas concedidas a personas físicas mujeres al 40%.	Porcentaje de ayudas.
Programación de autoras, directoras y otras artistas en las unidades de producción dependientes del INAEM. Elevar su presencia un 10% en la Temporada 2020/2021.	Porcentaje de Mujeres incluidas en la programación de las Unidades de Producción del INEAM.
Mantener una composición equilibrada de los jurados de los premios, las comisiones de valoración y los Consejos del INAEM.	Porcentaje de hombres y mujeres en la composición de los jurados de los premios, las comisiones de valoración y los Consejos del INAEM.
Mantener un elevado porcentaje de premios concedidos a mujeres en las concacatorias de Premios Nacionales de Artes Escénicas y Musicales y otras distinciones otorgadas por el INAEM.	Porcentaje de hombres y mujeres premiados.
Mantener el apoyo económico a organizaciones profesionales y sindicales en el ámbito de las artes escénicas, en cuyos órganos directivos participan mujeres.	Porcentaje de ayudas concedidas a organizaciones profesionales y sindicales en el ámbito de las artes escénicas, en cuyos órganos directivos participan mujeres.

En ejercicios anteriores se han obtenido los siguientes resultados:

- Ayudas y subvenciones a la música, la lírica y la danza. En el año 2019 se concedieron 23 ayudas a compositores a través de 18 entidades, de las cuales 4 eran mujeres (17,40%).
- Programación de autoras, directoras y otras artistas en las unidades de producción dependientes del INAEM (temporada 2018-2019):
  - Ballet Nacional de España: una coreógrafa, una diseñadora de vestuario, una diseñadora de iluminación, una asistente de dirección, dos mezzosopranos, una cantante, 34 sastras, una pianista.
  - Compañía Nacional de Danza: 1 Primera figura bailarina, 6 Bailarinas solistas, 18 Bailarinas cuerpo de baile, 4 Sastras, 1 Coordinadora de vestuario, 1 Diseñadora de iluminación, 1 Diseñadora de Vestuario, 1 Realizadora de atrezzo, 1 Diseñadora de Coordinación, 4 Realizadoras de vestuario, 2 Maestras de baile, 2 Maestras repetidoras, 1 Pianista, 1 Directora de Comunicación, 1 Gerente, 1 Ayudante de Dirección Adjunta, 2 técnicas Administrativas, 1 Ayudante de Dirección Técnica.
  - Centro Nacional de Difusión Musical: 254 mujeres entre cantantes, intérpretes, directoras, compositoras e integrantes de conferencias y seminarios (de un total de 370 actividades).
  - Teatro de la Zarzuela: 1 directora de escena, 3 diseñadoras de vestuario, 1 coreógrafa y 20 papeles principales en los diferentes repartos de las 6 obras que componen la temporada lírica.
  - Joven Orquesta Nacional de España: del total de 269 jóvenes músicos integrantes, 114 son mujeres (42,4%). De los 143 músicos participantes en Encuentros 2019, 65 fueron mujeres (45%).



- Composición equilibrada de los jurados de los premios, las comisiones de valoración y los Consejos del INAEM.

Comisiones de valoración	% Mujeres en 2019
Música	60,0
Danza	50,0
<i>Jurados</i>	
Premios Nacionales de Música	40,0
Premios Nacionales de Danza	60,0
Premio Nacional de las Músicas Actuales	40,0
<i>Consejos Artísticos del INAEM</i>	
Música	40,0
Danza	45,4

### **Programa Presupuestario: 335B Teatro**

#### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

Este programa, gestionado por el Instituto Nacional de las Artes Escénicas y de la Música (INAEM), tiene el siguiente contenido, en el que se identifican actuaciones específicas en favor de la igualdad de género:

- Gestión de producciones artísticas y organización de conciertos y representaciones musicales y coreográficas en los centros artísticos del INAEM: Centro Dramático Nacional; Compañía Nacional de Teatro Clásico.
- Documentación y difusión del Teatro y del Circo través del Centro de Documentación Teatral.
- Concesión de ayudas y subvenciones para giras por España de grupos y compañías de teatro y circo.
- Ayudas y subvenciones a festivales, certámenes, muestras y recintos escénicos dedicados al teatro y al circo.
- Participación en los órganos de gobierno de las siguientes instituciones culturales: Teatro de la Abadía; Teatre Lliure; Festival de Teatro Clásico de Almagro; Festival de Teatro Clásico de Mérida; Festival Iberoamericano de Teatro de Cádiz; Muestra de Teatro de Autores Contemporáneos de Alicante; Fira de Teatre al Carrer de Tàrraga; Consorcio de Rehabilitación de Teatros de Barcelona; Consorcio de Rehabilitación de Teatros de Madrid; Concesión de los siguientes premios (Premio Nacional de Teatro-Premio Nacional de Circo-Premio Nacional de Artes Escénicas para la Infancia y la Juventud).

#### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

Se han identificado las siguientes actuaciones previstas para el año 2021:

- Programación de autoras, directoras y otras artistas en las unidades de producción dependientes del INAEM.



- Composición equilibrada de los jurados de los premios, las comisiones de valoración y los Consejos del INAEM. Se viene cumpliendo tanto en las composiciones de las comisiones de valoración de las ayudas al teatro y al circo como en la composición de los jurados para la concesión de los premios nacionales de teatro, circo y artes escénicas para la infancia y la juventud, así como en los consejos artísticos del INAEM.
- Premios Nacionales de Artes Escénicas y Musicales.
- Apoyo económico a organizaciones profesionales y sindicales en el ámbito de las artes escénicas, en cuyos órganos directivos participan mujeres.
- Apoyo a festivales de prestigio nacional e internacional dirigidos por mujeres.

### ***Objetivos e indicadores específicos de la materia de igualdad***

Si bien no se han definido objetivos específicos en materia de igualdad, en las actuaciones que se llevan a cabo por el INAEM se pueden identificar indicadores de medida relacionados con la igualdad:

Descripción de la situación de partida (diagnóstico):

- Ayudas y subvenciones al teatro y al circo. En el año 2019 se concedieron 80 ayudas a personas físicas, de las cuales 38 eran mujeres (47,50%).
- Programación de autoras, directoras y otras artistas en las unidades de producción dependientes del INAEM (temporada 2018-2019):
  - Centro Dramático Nacional: 25 directoras y/o autoras/adaptadoras, en 32 producciones.
  - Compañía Nacional de Teatro Clásico: 7 directoras y autoras/adaptadoras.
- Composición equilibrada de los jurados de los premios, las comisiones de valoración y los Consejos del INAEM.

Comisiones de valoración	% Mujeres en 2019
Teatro	33,33 (4 mujeres)
Circo	50 (5 mujeres)
<i>Jurados</i>	
Premio Nacional de Teatro	60 (6 mujeres)
Premio Nacional de Circo	50 (5 mujeres)
Premio Nacional de AAEE Infancia y Juventud	50 (5 mujeres)
Premio «Calderón de la Barca»	44,44 (4 mujeres)
<i>Consejos Artísticos del INAEM</i>	
Teatro	33,33 (4 mujeres)
Circo	33,33 (3 mujeres)

- Apoyo económico a organizaciones profesionales y sindicales en el ámbito de las artes escénicas, en cuyos órganos directivos participan mujeres, entre otras, cuentan con una destacada presencia en sus órganos directivos, la Confederación de Artistas-Trabajadores del Espectáculo (CONARTE), la Red Española de Teatros, Auditorios, Circuitos y Festivales de Titularidad Pública, la Federación Estatal de Asociaciones de

Empresas de Teatro y Danza (FAETEDA) y la Coordinadora de Ferias de Artes Escénicas del Estado Español (COFAE).

- Apoyo a festivales de prestigio nacional e internacional:
  - Festival Iberoamericano de Teatro de Cádiz, en cuya programación de cada año figura el Encuentro de Mujeres Iberoamericanas de las Artes Escénicas.
  - Festival Internacional de Teatro Clásico de Almagro, en cuya programación de 2019 el porcentaje de directoras de Escena es del 41,66%.
  - Muestra de Autores Contemporáneos de Alicante, en cuya edición, correspondiente a 2019, de los 44 autores programados, 19 eran mujeres (43,18%).

*Previsión de resultados:*

- Ayudas y subvenciones al teatro y al circo. Elevar el porcentaje de ayudas concedidas a personas físicas mujeres al 40%.
- Programación de autoras, directoras y otras artistas en las unidades de producción dependientes del INAEM. Elevar su presencia un 10% en la Temporada 2020/2021.
- Composición equilibrada de los jurados de los premios, las comisiones de valoración y los Consejos del INAEM. Mantener la presencia equilibrada.
- Premios Nacionales de Artes Escénicas y Musicales y otras distinciones en 2018: Mantener un elevado porcentaje de premios concedidos a mujeres.
- Apoyo económico a organizaciones profesionales y sindicales en el ámbito de las artes escénicas, en cuyos órganos directivos participan mujeres: Mantener el apoyo.
- Apoyo a festivales de prestigio nacional e internacional: Mantener el apoyo.

## **Programa Presupuestario: 335C Cinematografía**

### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

Las actividades en que se desarrolla el programa, en orden a la consecución de sus objetivos en términos de igualdad de género, se clasifican en tres grandes grupos:

- Fomento de la cinematografía y de las artes audiovisuales, donde destaca una línea de actuación dirigida a fomentar la igualdad de oportunidades en la realización cinematográfica y en todo el proceso audiovisual.
- Promoción y proyección exterior de la cinematografía y de las artes audiovisuales españolas.
- Recuperación, restauración, conservación, investigación y difusión del patrimonio cinematográfico a través de actividades, implementadas por la Filmoteca Española.

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

Las principales líneas de actuación previstas por el Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales (ICAA) son las siguientes referidas al PEIO 2014-2016 dado que el PEIO 2018-2021 no se encuentra vigente:

Objetivo	Medida
Promover acciones de prevención frente a la violencia de género; promover la implicación y sensibilización social en la erradicación de la violencia de género; anticipar la detección de los casos de violencia de género.	Promover acciones de prevención frente a la violencia de género en el ámbito competencial de este programa

Objetivo	Medida
Reforzar la integración del principio de Igualdad en el ámbito de la cultura y de la creación y producción artística e intelectual.	Reforzar la integración del principio de Igualdad en el ámbito de la cinematografía y las artes audiovisuales
Favorecer la generación de conocimiento, Desarrollar y adecuar las estadísticas e investigaciones.	Favorecer la generación de conocimiento, así como desarrollar y adecuar las estadísticas e investigaciones en el ámbito de competencias del programa

*Identificación de actuaciones previstas:*

- Existencia de la categoría «Especialmente recomendada para el fomento de la igualdad de género» que se puede otorgar a las películas presentadas a la calificación por edades.
- Carta-Declaración institucional desde la Dirección del ICAA con motivo del Día internacional de la mujer.  
Ambas actividades se vinculan con la medida 67 del PEIO.
- En las ayudas generales para la producción de largometrajes sobre proyecto. Anexo I Orden ECD/ 2796/2015 (apartado 4.2), se conceden hasta 4 puntos por la participación de mujeres en las funciones de dirección, guion, producción ejecutiva, otras autoras (directora fotografía y compositora música), y otras jefas de equipo.
- En las ayudas selectivas para la producción de largometrajes sobre proyecto. Anexo II Orden ECD/2796/2015, se conceden hasta 4 puntos por la participación de mujeres en las funciones de dirección, guion, producción ejecutiva, otras autoras (directora de fotografía y compositora de Música), y otras Jefas de Equipo. En las ayudas a la producción de largometrajes sobre proyecto, en los criterios de valoración, si la autoría del guion o la labor de dirección de la película es íntegramente femenina, se otorgan 5 puntos adicionales.
- En las ayudas a la amortización, se conceden 2 puntos en la ayuda complementaria cuando la directora de la película sea una mujer. También se otorgan 2 puntos si existe una composición equilibrada de mujeres y hombres responsables de cada uno de los equipos técnicos.
- En las ayudas a la producción de cortometrajes sobre proyecto, si la autoría del guion o la labor de dirección de la película es íntegramente femenina se conceden 5 puntos.
- En las ayudas a la producción de cortometrajes realizados (art. 68), si la autoría del guion o la labor de dirección de la película es íntegramente femenina se conceden 5 puntos.
- Subvención nominativa a CIMA (Asociación de Mujeres Cineastas y de Medios Audiovisuales) para el desarrollo de sus actividades.  
Presencia de una representante de CIMA en el Jurado del Premio Nacional. Las anteriores actuaciones se vinculan con la medida 156 del PEIO.  
Se vincula con la medida 189 del PEIO.
- Existencia en la aplicación de subvenciones del ICAA de filtros para obtener información de ayudas desagregada por sexos.  
Se vincula con la medida 203 del PEIO.
- Publicación en la web del ICAA de un apartado específico con las películas que han recibido la calificación de «especialmente recomendadas para el fomento de la igualdad de género».  
Se vincula con la medida 205 del PEIO.

**Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad**

Como se ha descrito en el apartado anterior, las actuaciones y medidas en este programa vienen referidas al PEIO 2014-2016, y respecto a los objetivos del mismo, y en este sentido, se han obtenido los siguientes resultados:

- Solicitudes presentadas y subvenciones concedidas con presencia femenina (mujer directora y/o guionista) en las convocatorias de ayudas a la producción cinematográfica.

Línea de ayuda 2012	Proyectos valorados		Ayudas concedidas	
	Total	% Mujeres	Total	% Mujeres
Largometraje sobre proyecto	337	123	32	14
Cortometrajes realizados 1.ª fase	38	9	18	3
Cortometrajes realizados 2.ª fase	74	23	23	7
Amortización	74	68	68	3

Línea de ayuda 2013	Proyectos valorados		Ayudas concedidas	
	Total	% Mujeres	Total	% Mujeres
Largometraje sobre proyecto	349	125	30	7
Cortometrajes realizados 1.ª fase	22	6	18	4
Cortometrajes realizados 2.ª fase	65	20	36	10
Amortización	256	81	44	17

Línea de ayuda 2014	Proyectos valorados		Ayudas concedidas	
	Total	% Mujeres	Total	% Mujeres
Largometraje sobre proyecto	343	133	31	20
Cortometrajes realizados 1.ª fase	9	2	11	2
Cortometrajes realizados 2.ª fase	50	22	30	14
Cortometrajes sobre proyecto	208	76	44	19
Amortización	169	11	155	11

Línea de ayuda 2015	Proyectos valorados		Ayudas concedidas	
	Total	% Mujeres	Total	% Mujeres
Largometraje sobre proyecto	345	125	27	15
Cortometrajes realizados	84	27	24	7
Largometraje sobre proyecto	225	64	46	13
Amortización	106	48	17	16

Línea de ayuda 2016	Proyectos valorados		Ayudas concedidas	
	Total	% Mujeres	Total	% Mujeres
Selectivas	150	41	46	14
Cortometrajes realizados	97	34	28	13
Cortometrajes sobre proyecto	226	56	84	20
Generales	55	30	11	7
Amortización	48	43	13	11

— Películas «especialmente recomendadas para el fomento de la igualdad de género».

- Año 2012: se otorgó esta categoría a un total de 13 películas de acuerdo con el siguiente detalle:

Calificación	Películas españolas	Películas extranjeras
Todos los públicos	10	
No recomendada para menores de 12 años	1	2

- Año 2013 se otorgó esta categoría a un total de 27 películas:

Calificación	Películas españolas	Películas extranjeras
Todos los públicos	12	1
No recomendada para menores de 7 años	3	1
No recomendada para menores de 12 años	4	2
No recomendada para menores de 16 años	1	3
Todos los públicos	5	0

- Año 2014 se otorgó esta categoría a un total de 14 películas:

Calificación	Películas españolas	Películas extranjeras
Todos los públicos	5	0
No recomendada para menores de 7 años	1	3
No recomendada para menores de 12 años	3	1
No recomendada para menores de 16 años	1	0

- Año 2015 se otorgó esta categoría a un total de 34 películas:

Calificación	Películas españolas	Películas extranjeras
Todos los públicos	13	1
No recomendada para menores de 7 años	5	2
No recomendada para menores de 12 años	7	2
No recomendada para menores de 16 años	2	0

- Año 2016 se otorgó esta categoría a un total de 27 películas:

Calificación	Películas españolas	Películas extranjeras
Todos los públicos	7	4
No recomendada para menores de 7 años	2	1
No recomendada para menores de 12 años	1	10
No recomendada para menores de 16 años	1	1

La última modificación de la Orden de Bases de las Ayudas a la producción cinematográfica (Orden CUD/582/2020, de 26 de junio) establece un claro avance en cuanto a la intensidad de las medidas para el fomento de la igualdad de género, que opera de manera transversal y afecta a todas las líneas de ayudas. Estas medidas comenzaron con la inclusión en las bases reguladoras establecidas mediante la Orden CUL/2834/2009, de 19 de octubre, de criterios de valoración que evaluaban la participación de la mujer en la dirección y guion del proyecto. En las bases reguladoras de la Orden ECD/2796/2015, de 28 de diciembre, se extendió esta posibilidad de obtener puntuación a otras categorías laborales, aunque siempre con la posibilidad de que se diera una coparticipación femenina y masculina en el desempeño de las distintas tareas evaluables.

Finalmente, en esta norma se da un paso más, con la exigencia de que la participación sea exclusivamente femenina para poder acceder a esa puntuación extra, con determinadas excepciones. Además, se eleva la puntuación total a otorgar por la valoración del apartado de igualdad de género en las ayudas selectivas para la producción de largometrajes de proyecto y en las ayudas a la producción de cortometrajes. Asimismo, se realizan reservas de crédito en las distintas líneas para proyectos realizados por directoras y, finalmente, se efectúa una revisión general del texto para adoptar un lenguaje no sexista como medida de profunda incidencia en el desarrollo de la igualdad y de la inclusión.

También se ha modificado la Ley Impuesto de Sociedades (art. 36.1), habiéndose aumentado el límite máximo de la deducción hasta el 75% en el caso de producciones realizadas exclusivamente por directoras.

Datos relativos al fomento de la igualdad de género 2019:

#### — Ayudas a la producción.

Solicitudes presentadas y subvenciones concedidas con presencia femenina (mujer directora y/o guionista) en las convocatorias de ayudas a la producción de la cinematografía.

Línea de ayuda	Proyectos valorados			Ayudas concedidas		
	Total	Presencia femenina	% presencia femenina	Total	Presencia femenina	% presencia femenina
Proyecto largometraje general	46	15	32,61	36	13	36,11
Proyecto largometraje selectiva	259	144	55,60	43	33	76,74
Cortometrajes sobre proyecto	318	201	63,21	32	32	100,00
Cortometrajes realizados	105	49	46,67	39	15	38,46

— Calificación por grupos de edad.

En 2019 se ha otorgado el distintivo «Especialmente recomendada para el fomento de la igualdad de género» de acuerdo con el siguiente detalle:

Calificación	Películas españolas	Películas extranjeras
Todos los públicos	16	12
No recomendada para menores de 7 años	2	7
No recomendada para menores de 12 años	0	2
No recomendada para menores de 16 años	1	4

— Órganos de apoyo y asesoramiento.

El ICAA tiene adscritas dos órganos asesores, la Comisión de ayudas para la producción de largometrajes y cortometrajes y la Comisión de Calificación de Películas Cinematográficas.

En el año 2019, la presencia de hombres y mujeres en ambos órganos asesores ha sido la siguiente:

- Comisión de ayudas a la producción de largometrajes y cortometrajes: 7 mujeres y 7 hombres.
- Comisión de Calificación de Películas Cinematográficas: 5 mujeres y 5 hombres.

Previsión de resultados. Se prevé:

- Incrementar la presencia femenina, creativa y técnica, en el sector cinematográfico audiovisual y en las convocatorias de ayuda que convoca el ICAA.
- Incrementar progresivamente el número de películas especialmente recomendadas para el fomento de la igualdad de género.
- Continuar colaborando con asociaciones y organizaciones de mujeres de este ámbito.
- Seguir participando en iniciativas (jornadas, seminarios, encuentros) de sensibilización y fomento de la participación femenina.
- Intensificar las actividades de difusión de la contribución femenina a la creación cinematográfica.
- Seguir profundizando en las políticas de igualdad dentro del sector.

## **Programa Presupuestario: 336A Fomento y apoyo de las actividades deportivas**

### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

El objeto del programa es establecer medidas de apoyo y fomento a la actividad deportiva colaborando con las Federaciones Deportivas.

En el ámbito específico de la igualdad entre mujeres y hombres se desarrollan dos actuaciones fundamentales como son, por un lado, la convocatoria de subvenciones a las Federaciones deportivas para la realización de proyectos de mujer y deporte y, por otro, la convocatoria de ayudas directas a mujeres deportistas por maternidad, acogimiento o adopción; conciliación de la vida deportiva y familiar; y/o formación académica reglada.

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

Las actuaciones previstas son:

- Ayudas a las Federaciones Deportivas Nacionales para los Programas Mujer y Deporte en el año 2021. A través de estos, en el año 2021 se prevé conceder 1.800.000 €, con un incremento del 50% respecto del ejercicio anterior.  
Se podrán financiar actividades que tengan por finalidad:
  - Promoción, difusión e investigación de la mujer en el deporte
  - Ayudas para formación
  - Ayudas a desplazamientos de técnicas, juezas y personal federativo.
  - Ayudas a las Federaciones deportivas españolas para nuevas contrataciones de mujeres que sean o hayan sido deportistas de alto nivel o aquellas que tengan un mínimo acreditable por su Federación de 10 internacionalidades o hayan participado en Campeonatos de Europa, Campeonatos del Mundo o JJOO/JJPP representando a España.
- Ayudas a mujeres deportistas DAN y/o integrantes de equipos nacionales por maternidad, acogimiento o adopción; conciliación de la vida deportiva y familiar para deportistas con hijos/as menores de tres años; y/o formación académica reglada.
- Fomento y promoción de la participación femenina en todos los ámbitos del deporte a través del Programa Universo Mujer II, declarado Acontecimiento de Excepcional Interés Público. Esta consideración como AEIP permite la obtención de importantes beneficios fiscales a aquellas empresas que colaboren en la difusión del acontecimiento y realicen una aportación a título de donativo al mismo.
- Acciones de visibilización de la mujer deportista. Destacar la publicación del Boletín electrónico Mujer y Deporte que tiene por objeto dar visibilidad a las mujeres en el ámbito deportivo, siendo un aspecto esencial para avanzar en la promoción deportiva femenina. Esta publicación se suma a las distintas medidas que el Consejo Superior de Deportes desarrolla a través de la Subdirección General de Mujer y Deporte, con el principal objetivo de fomentar la participación de las mujeres en el ámbito de la actividad física y el deporte en igualdad de condiciones que los hombres, superando las barreras u obstáculos que aún hoy en día dificultan la realidad de una práctica deportiva en igualdad.
- Actuaciones de fomento de la igualdad de género derivadas del Plan de Igualdad. El Plan de Igualdad tiene un período de vigencia de dos años, 2020-2021, y tiene como líneas de actuación principales:
  - Promoción de la práctica deportiva en igualdad
  - Incremento del número de entrenadoras, técnicas y juezas



- Aumento de la presencia de la mujer en puestos de liderazgo en organizaciones deportivas
  - Prevención de la violencia contra las mujeres
  - Comunicación en clave de género
- Protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso y abuso sexual en el deporte, donde se defina el procedimiento a seguir para la prevención, así como ante el conocimiento o la denuncia de conductas susceptibles de ser calificadas de acoso y/o abuso sexual.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

No se han definido objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad.

## **Programa Presupuestario: 337B Conservación y restauración de bienes culturales**

### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

El programa se dedica a la conservación y restauración de bienes culturales, y da cumplimiento a las siguientes funciones encomendadas al Instituto del Patrimonio Cultural de España (IPCE):

- La elaboración y ejecución de los planes para la conservación y restauración de los bienes inmuebles del patrimonio histórico, así como la cooperación con otras administraciones públicas y entidades públicas o privadas para el desarrollo de dichos planes y su seguimiento.
- La elaboración y ejecución de los planes para la conservación y restauración de los bienes muebles del patrimonio histórico, así como de los fondos que constituyen el patrimonio documental y bibliográfico y la cooperación con otras administraciones públicas y entidades públicas o privadas para el desarrollo de dichos planes y su seguimiento.
- La promoción y fomento de los proyectos de investigación arqueológica española en el exterior.
- El archivo y sistematización de los trabajos realizados y de la documentación disponible sobre patrimonio histórico; la investigación y estudio sobre criterios, métodos y técnicas para su conservación y restauración, así como la formación de técnicos y especialistas en conservación y restauración de los bienes inmuebles y muebles integrantes de dicho patrimonio.

Con el desarrollo de las mencionadas funciones, el Instituto actúa sobre el patrimonio cultural español con una visión amplia que permite desarrollar los trabajos específicos en sus distintas áreas de una forma coordinada.

La conservación y restauración de bienes culturales comprende el patrimonio inmaterial, y en el marco de la investigación asociada a este patrimonio existe el Plan Nacional de Patrimonio Inmaterial.

El objeto del Plan Nacional de Patrimonio Inmaterial, aprobado en Consejo de Patrimonio en octubre de 2011, revisado en 2018, es la salvaguardia de las expresiones, representaciones, usos, conocimientos y técnicas que, junto con los instrumentos, objetos y espacios culturales que les son inherentes, forman parte constitutiva de las diversas culturas que se desarrollan en España.

Para tal fin, se han iniciado estudios sobre el patrimonio cultural inmaterial que apuntan a la identificación y caracterización de dicho patrimonio, avanzando en su registro, documentación, protección, preservación y divulgación, promoviendo su transmisión y revitalización, y generando nuevas instancias de investigación y producción cultural.

En 2018, conforme a las directrices emanadas de la Ley 10/2015, de 26 de mayo, para la salvaguardia del Patrimonio Cultural Inmaterial, se ha puesto en marcha un programa de ayudas en concurrencia competitiva que permita potenciar la realización de trabajos vinculados a este patrimonio, que tendrá continuidad en 2020 y ejercicios sucesivos.

De esta manera, el patrimonio cultural inmaterial constituye objeto prioritario de consideración y su salvaguardia es un factor vital para la reafirmación de las identidades, en el respeto por la diversidad cultural.

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

El Instituto del Patrimonio Cultural de España está desarrollando una línea de investigación sobre los roles desempeñados por las mujeres en el ámbito del Patrimonio Cultural Inmaterial (PCI): sus procesos de transformación y permanencia. El Programa de Investigación sobre género y patrimonio cultural inmaterial, y todas las actividades que lo conforman, se integran en el Plan Nacional de Salvaguarda del Patrimonio Cultural Inmaterial.

Mediante inversión directa y también a través de una línea de subvenciones en concurrencia competitiva específica sobre PCI se han llevado a cabo dos estudios sobre este ámbito de las manifestaciones inmateriales de la cultura española.

- 2018-2019. Estudio sobre la participación de las mujeres en el patrimonio cultural inmaterial: situación actual, experiencias y perspectivas de futuro.
- 2018-2019. Patrimonio inmaterial y desigualdad de género. Una perspectiva antropológica y jurídica de los conflictos sociales.

Una de las actividades que ha sido objeto de subvención en la convocatoria de «Ayudas para proyectos de salvaguarda del patrimonio cultural inmaterial correspondientes a 2019», se titula «Sereas. As mulleres do mar». Tiene por objetivo principal la difusión y visibilidad de las mujeres en el sector mar-industria, divulgando su papel en el sector extractivo y transformador de productos del mar, destacando su contribución y reconociendo su esfuerzo, que las ha convertido en un pilar esencial dentro de las comunidades costeras. Esta propuesta reconoce que el papel de la mujer hasta ahora en este sector no ha sido debidamente reconocido, y es necesaria su puesta en valor. Se trata de un proyecto divulgativo en clave de género, que se propone recuperar la memoria de las trabajadoras del mar.

En 2020 el IPCE va a llevar a cabo una actividad formativa en la modalidad de Jornada, titulada La participación de las mujeres en el patrimonio cultural inmaterial: situación actual, experiencias y perspectivas de futuro. Estas jornadas pretenden dar visibilidad y analizar los procesos y reivindicaciones de las mujeres en cuanto a su incorporación a la parte visible y pública de las manifestaciones inmateriales de la cultura tradicional española.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

No se han definido objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad.

## **Programa Presupuestario: 337C Protección del Patrimonio Histórico**

### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

En relación a las actuaciones llevadas a cabo por el programa no afectan directamente a personas, y por tanto no tiene un impacto de género importante. En cualquier caso, se integra el cumplimiento de los principios de igualdad entre hombres y mujeres y de igualdad de trato y no discriminación. De manera especial, se asegura el equilibrio de mujeres y hombres en la composición de órganos colegiados de valoración de las convocatorias de con-

currencia competitiva incluidas en el programa, así como en las actividades de formación y difusión organizadas en este ámbito.

Con carácter general, el programa se identifica, con los fines que la Ley 16/1985, de 25 de junio, del Patrimonio Histórico Español, y su normativa de desarrollo atribuyen a la Administración General del Estado en la aplicación del régimen jurídico de protección del patrimonio histórico español, dando cumplimiento a las siguientes funciones:

- Gestión de las medidas que deban adoptarse para su protección y defensa, y coordinación con las unidades, departamentos ministeriales y administraciones públicas que intervengan en la gestión de bienes del patrimonio histórico español.
- La ejecución de las competencias estatales en materia de patrimonio histórico que dimanen de los tratados internacionales suscritos por España.
- La gestión de en materia de patrimonio cultural inmaterial, patrimonio industrial, rutas culturales y el paisaje.
- La promoción de proyectos de investigación arqueológica española, así como la gestión de cuantas medidas correspondan al Estado en relación con el patrimonio arqueológico.
- La gestión de las reuniones del Consejo del Patrimonio Histórico y la ejecución, en su caso, de los acuerdos que en el mismo se adopten.

En todas las actuaciones llevadas a cabo para el cumplimiento de los objetivos del programa se integra el cumplimiento de los principios de igualdad entre hombres y mujeres y de igualdad de trato y no discriminación. De manera especial, se asegura el equilibrio de mujeres y hombres en la composición de órganos colegiados de valoración de las convocatorias de concurrencia competitiva incluidas en el programa, así como en las actividades de formación y difusión organizadas en este ámbito.

***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

- Continuar con las actividades e investigaciones sobre género y patrimonio cultural inmaterial, analizando la participación de las mujeres en manifestaciones inmateriales de la cultura tradicional española.
- Velar por una composición equilibrada en la composición de órganos colegiados.
- Velar por una participación equilibrada en el desarrollo de actividades formativas y de difusión.

***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

No se han definido objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad.

SECCIÓN 25. MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LA CORTES Y MEMORIA DEMOCRÁTICA

Programa	Denominación	Pertinencia de género
337A	Administración del Patrimonio Histórico-Nacional	Pertinencia baja de género
337D	Administración de los Reales Patronatos	Pertinencia baja de género
462M	Investigación y estudios sociológicos y constitucionales	Pertinencia alta de género
467G	Investigación y desarrollo de la Sociedad de la Información	Pertinencia media de género
911Q	Apoyo a la gestión administrativa de la Jefatura del Estado	Pertinencia baja de género
912M	Presidencia del Gobierno	Pertinencia baja de género
912O	Relaciones con las Cortes Generales, Secretariado del Gobierno y apoyo a la Alta Dirección	Pertinencia media de género
921Q	Cobertura informativa	Pertinencia media de género
921R	Publicidad de las normas legales	Pertinencia baja de género
925M	Memoria democrática	Pertinencia media de género

A. Cuadro de análisis general



La sección 25 gestiona diez programas presupuestarios. De ellos, el 10% han sido catalogados con pertinencia alta de género.

Los porcentajes obtenidos del análisis de los programas vienen recogidos en el cuadro adjunto.

A continuación, se analizan de forma detallada las respuestas a las preguntas planteadas en cada uno de los programas.

1. Poder transformador: ¿En qué medida el programa presupuestario tiene competencias para actuar y éstas son relevantes en relación con la igualdad de género?



La mitad de los programas tienen un poder transformador alto en el ámbito de la igualdad de género.

2. *Capacidad de impacto: Número de personas sobre el que despliegan sus efectos las actuaciones del programa presupuestario.*



El 90% de los programas despliegan sus efectos sobre un número alto de personas. Tienen, por tanto, gran capacidad en la lucha contra las desigualdades.

3. *Capacidad de impacto: ¿Las personas a las que las actuaciones van dirigidas son mayoritariamente mujeres?*



Se considera que ninguno de los programas afecta de forma directa y significativa a las mujeres.

4. *Relevancia funcional: ¿El ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?*



El 20% de los programas son considerados palanca de cambio y pueden provocar un cambio sensible en la situación actual para incluir la igualdad como eje transversal que elimine las desigualdades.

5. *Relevancia funcional: ¿Los resultados previstos del programa tendrán efecto positivo o negativo sobre la igualdad?*



Se considera que los diez programas tienen efectos positivos en la lucha a favor de la igualdad de género.

6. *Relevancia funcional: ¿El programa tiene un objetivo concreto en favor de la igualdad de género?*



Para dos de los programas se han identificado objetivos en favor de la igualdad de género.

7. *Relevancia funcional: ¿Existen indicadores de este programa desagregados por sexo?*



El 10% de los programas tienen indicadores desagregados por sexo, lo que facilita la elaboración de estadísticas en ámbito de género.

## B. Análisis detallado de los programas en términos de igualdad

### **Programa Presupuestario: 337A Administración del Patrimonio Histórico Nacional**

#### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

El programa tiene como fin la gestión y administración de los bienes y derechos del Patrimonio Nacional. Desde el punto de vista de la gestión del personal propio del organismo que hace posible la ejecución del programa, la política de igualdad de género que Patrimonio Nacional ha estado realizando durante todos estos años se seguirá manteniendo en el ejercicio 2021, potenciando en la medida de lo posible los procedimientos ya establecidos.

Actualmente de la plantilla de Patrimonio Nacional, un 61% de la plantilla son hombres y un 39% mujeres. Dentro de la organización de Patrimonio Nacional y teniendo en cuenta sus objetivos, no existe un trato diferenciado entre hombres y mujeres.

Patrimonio Nacional tiene en cuenta la igualdad de género dentro de cada colectivo en el desarrollo de la jornada de trabajo, vacaciones anuales, periodos de descanso, indumentaria específica para mujeres embarazadas, vestuarios, formación, procesos selectivos, así como cualquier otro elemento o circunstancia que afecte al desarrollo del trabajo.

En el actual Convenio Colectivo del Personal Laboral del Consejo de Patrimonio Nacional, la igualdad de género es un referente en el que, entre otros objetivos, se pretende combatir cualquier forma de acoso sexual, proporcionar un trato especial a las víctimas de violencia de género y prevenir riesgos para la salud de las mujeres embarazadas en el lugar de trabajo.

#### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

En el organismo que gestiona el programa existen diferentes horarios (jornadas ordinarias, jornadas especiales, etc.) y diferentes tipos de personal (funcionarios, eventuales, personal laboral fijo, personal laboral fijo-discontinuo, personal laboral temporal, etc.), y sus principales líneas de actuación son:

- La Instrucción de Jornada y Horario de la Gerencia, establece medidas para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, concretamente: flexibilidades horarias, reducciones de jornada, preferencia a la hora de elegir turno, se procura garantizar la preferencia para elegir vacaciones del personal con hijos menores de 12 años, etc., siempre que sean compatibles con la organización y necesidades del Organismo. Igualmente, en la situación sanitaria actual, se están aplicando las medidas de conciliación y corresponsabilidad para el personal con hijos menores de 14 años, dándoles prioridad en elección de turnos de trabajo y considerándolo personal prioritario para la modalidad de trabajo no presencial, previstas en la Resolución de 17 de junio de 2020 del Secretario de Estado de Política Territorial y Función Pública de medidas a adoptar en los centros de trabajo dependientes de la Administración General del Estado con motivo de la nueva normalidad.
- En cuanto a los Órganos de Selección y Comisiones de Valoración que se constituyen para los distintos procesos selectivos se responde al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, de acuerdo con el artículo 53 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- En los procesos selectivos que se desarrollan en el Organismo se aplica el artículo 57 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, que permite computar a efectos de valoración del trabajo desarrollado y de los correspondientes méritos, el tiempo que el personal hayan permanecido en las situaciones de excedencia, reducción de jornada, permisos y cualquier otro beneficio, a que se refiere el artículo 56 de la citada Ley.
- En los temarios de los procesos selectivos para la cobertura de plazas, se incluye un tema relativo a las Políticas de Igualdad de Género: Principio de igualdad de género,

la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades. Su tratamiento en el Derecho Comunitario y en la Constitución Española.

- El Organismo está impulsando de manera continuada desde el año 2013 una serie de actividades para los hijos o menores a cargo de los empleados públicos organizadas en los días laborables y no lectivos, con el objeto de facilitar la conciliación de vida familiar y laboral. En los pliegos de contratación para estas actividades se valora, entre otras, la inclusión en los programas de actividades que se promueva y fomente la igualdad y la distribución equitativa de roles.
- Dentro del Plan de Formación, con el fin de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, pueden participar en acciones formativas aquellos trabajadores que se encuentren disfrutando de una licencia por maternidad o paternidad, así como aquellos que se encuentren en situación de excedencia por motivos familiares. Igualmente, podrán participar las personas en situación de excedencia por razón de violencia de género.
- Como medida de potenciación en materia de igualdad de género, el Plan de Formación anual del organismo incluye, cada año, un curso de veinte horas de en materia de igualdad para todo el personal, así como el diseño de un módulo de igualdad para incluir en los cursos cuya duración sea superior a 20 horas.
- Como en años anteriores, en el Plan de Acción Social de Patrimonio Nacional para el año 2021 está previsto incluir ayudas por discapacidad de hijos y cónyuge, por cuidado y estudio de hijos, por ascendientes a cargo y, por último, cabe destacar una ayuda extraordinaria para víctimas en situación de violencia de género que se viene convocando durante estos últimos años.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

No se han definido objetivos ni indicadores específicos en materia de igualdad.

## **Programa Presupuestario: 337D Administración de los Reales Patronatos**

### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

El programa engloba un conjunto de actuaciones conducentes a la conservación, mantenimiento y restauración de los bienes de cada Real Patronato, así como la gestión y administración de los derechos y cargas de Patronato sobre los mismos.

Desde el punto de vista de la gestión del personal propio de Reales Patronatos integrado en el organismo que hace posible la ejecución del programa presupuestario, la política de igualdad de género que Patrimonio Nacional ha estado realizando durante todos estos años se seguirá manteniendo en el ejercicio 2021, potenciando en la medida de lo posible los procedimientos ya establecidos.

Actualmente de la plantilla del personal propio de Reales Patronatos, un 45% de la plantilla son hombres y un 55% mujeres. Dentro de la organización de Patrimonio Nacional, en Reales Patronatos y teniendo en cuenta sus objetivos, no existe un trato diferenciado entre hombres y mujeres.

Patrimonio Nacional tiene en cuenta la igualdad de género dentro de cada colectivo en el desarrollo de la jornada de trabajo, vacaciones anuales, periodos de descanso, indumentaria específica para mujeres embarazadas, vestuarios, formación, procesos selectivos, así como cualquier otro elemento o circunstancia que afecte al desarrollo del trabajo.

En el actual Convenio Colectivo del Personal Laboral del Consejo de Patrimonio Nacional, la igualdad de género es un referente en el que, entre otros objetivos, se pretende combatir cualquier forma de acoso sexual, proporcionar un trato especial a las víctimas de violencia de género y prevenir riesgos para la salud de las mujeres embarazadas en el lugar de trabajo.



***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

Desde el punto de vista de la gestión del personal propio del organismo que hace posible la ejecución del programa presupuestario, en este Organismo en el que existen diferentes horarios (jornadas ordinarias, jornadas especiales, etc.) y diferentes tipos de personal (personal laboral fijo, personal laboral fijo-discontinuo, personal laboral temporal, etc.), las principales líneas de actuación son:

- La Instrucción de Jornada y Horario de la Gerencia, establece medidas para facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral, concretamente: flexibilidades horarias, reducciones de jornada, preferencia a la hora de elegir turno, se procura garantizar la preferencia para elegir vacaciones del personal con hijos menores de 12 años, etc., siempre que sean compatibles con la organización y necesidades del Organismo. Igualmente, en la situación sanitaria actual, se están aplicando las medidas de conciliación y corresponsabilidad para el personal con hijos menores de 14 años, dándoles prioridad en elección de turnos de trabajo y considerándolo personal prioritario para la modalidad de trabajo no presencial, previstas en la Resolución de 17 de junio de 2020 del Secretario de Estado de Política Territorial y Función Pública de medidas a adoptar en los centros de trabajo dependientes de la Administración General del Estado con motivo de la nueva normalidad.
- En cuanto a los órganos de selección y comisiones de valoración que se constituyen para los distintos procesos selectivos se responde al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, de acuerdo con el artículo 53 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- En los procesos selectivos que se desarrollan en el Organismo se aplica el artículo 57 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, que permite computar a efectos de valoración del trabajo desarrollado y de los correspondientes méritos, el tiempo que el personal hayan permanecido en las situaciones de excedencia, reducción de jornada, permisos y cualquier otro beneficio, a que se refiere el artículo 56 de la citada Ley.
- En los temarios de los procesos selectivos para la cobertura de plazas, se incluye un tema relativo a las Políticas de Igualdad de Género: Principio de igualdad de género, la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades. Su tratamiento en el Derecho Comunitario y en la Constitución Española.
- El Organismo está impulsando de manera continuada desde el año 2013 una serie de actividades para los hijos o menores a cargo de los empleados públicos organizadas en los días laborables y no lectivos, con el objeto de facilitar la conciliación de vida familiar y laboral. En los pliegos de contratación para estas actividades se valora, entre otras, la inclusión en los programas de actividades que se promueva y fomente la igualdad y la distribución equitativa de roles.
- Dentro del Plan de Formación, con el fin de favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral, pueden participar en acciones formativas aquellos trabajadores que se encuentren disfrutando de una licencia por maternidad o paternidad, así como aquellos que se encuentren en situación de excedencia por motivos familiares. Igualmente, podrán participar las personas en situación de excedencia por razón de violencia de género.
- Como medida de potenciación en materia de igualdad de género, el Plan de Formación anual del organismo incluye, cada año, un curso de veinte horas de en materia de igualdad para todo el personal, así como el diseño de un módulo de igualdad para incluir en los cursos cuya duración sea superior a 20 horas.
- Como en años anteriores, en el Plan de Acción Social de Patrimonio Nacional para el año 2021 está previsto incluir ayudas por discapacidad de hijos y cónyuge, por cuidado y estudio de hijos, por ascendientes a cargo y, por último, cabe destacar una ayuda extraordinaria para víctimas en situación de violencia de género que se viene convocando durante estos últimos años.



### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

No se han definido objetivos ni indicadores específicos en materia de igualdad.

### **Programa Presupuestario: 462M Investigación y estudios sociológicos y constitucionales**

#### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

Este programa cubre, de forma global y, al tiempo, especializada, la investigación del Derecho Constitucional y de la Ciencia Política, así como la formación de investigadores y especialistas en esas áreas.

Asimismo, forma parte importante de esta actividad la publicación de estudios sobre materias relacionadas con las áreas de investigación antes citadas y la formación y custodia de un fondo documental y bibliográfico sobre dichas materias.

Debe destacarse, de igual forma, el objetivo de desarrollar ciclos y cursos de enseñanzas especializadas, y la asistencia y asesoramiento en las materias ya citadas a la Presidencia del Gobierno, otros órganos constitucionales y a cuantos Departamentos y organismos públicos lo soliciten, así como realizar cuantos cometidos se le encomienden por el Ministerio de adscripción.

En todas las actuaciones realizadas en el cumplimiento de dichas funciones, la igualdad de oportunidades constituye un eje temático de actuación, y así lo recoge el Plan de Actuación del Centro de Estudios Políticos y Constitucionales (CEPC) para 2019-2021, que establece cinco objetivos estratégicos para ese trienio, uno de los cuales es «Promover la integración, aplicación y difusión de la igualdad y, específicamente, de la igualdad de mujeres y hombres».

Asimismo, el programa tiene por objetivo fomentar y potenciar una actuación fundamentada de todos los poderes públicos. En el caso del Centro de Investigaciones Sociológicas (en adelante CIS), busca que la actuación del resto de órganos activos de la Administración sea basada en la realidad de la opinión pública española, esto es, que los poderes públicos orienten adecuadamente su actividad al servicio del interés general.

En este sentido, el impacto en términos de igualdad de oportunidades se produce de forma indirecta, en tanto en cuanto, el estudio de la realidad sociológica de nuestro país, permite al resto de la Administración actuar en consecuencia, esto es, al servicio de dicha igualdad de oportunidades.

Por otro lado, dentro del programa presupuestario se configuran también algunas partidas destinadas a la formación y a la financiación de estudios e investigaciones, pudiéndose, en este sentido, orientar dichas partidas al fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. De la misma forma desde el CIS se editan publicaciones a lo largo del año, que incorporan la perspectiva de género, de tal manera que se introduce en la doctrina sociológica el enfoque de la defensa de la igualdad entre mujeres y hombres.

Por consiguiente, existen dos tipos de incidencia en la igualdad de género en el ámbito de este programa:

- Un impacto indirecto, a través de la incorporación a los criterios de decisión de otros órganos de estudios que reflejan la opinión pública en el ámbito de la igualdad de género.
- Un impacto directo a través de otras actividades de política pública de fomento que realiza el CIS, fundamentalmente la edición de publicaciones destinadas a la comunidad científica y al público en general, que incorporan la perspectiva de género con una vocación pedagógica. En este sentido podemos destacar publicaciones como «El acoso sexual. Un aspecto olvidado de la violencia de género», «Mujeres en mundos de hombres. La segregación ocupacional a través del estudio de casos» o «La situación de las mujeres porteadoras en la frontera sudeuropea: el caso de Ceuta».

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

Las actuaciones realizadas en el marco del programa son las siguientes (objetivos operativos):

- Creación de un foro de deliberación y estudio sobre igualdad, que tendrá como principales actividades el Laboratorio de Igualdad (Equality-Lab) y la revista IgualdadES, de acceso libre a través de <http://www.cepc.gob.es/publicaciones/revistas/revistaseletronicas?IDR=16&IDN=ALL>.
- Promover la utilización de un lenguaje inclusivo y potenciar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las actividades del CEPC, para lo cual se elaborará una Guía para el uso del lenguaje inclusivo y se incorporará el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en actividades realizadas por el CEPC.
- Incorporación de los estudios sobre igualdad de mujeres y hombres en el Máster oficial en Derecho Constitucional, mediante la incorporación de una línea de investigación específica sobre esta materia para la elaboración de los TFM.
- Fomento de la investigación en las materias propias de la actividad del CEPC, a través de la concesión de cinco premios a las mejores tesis doctorales, entre ellos, el Premio Clara Campoamor para tesis doctorales en Humanidades, Ciencias Sociales o Ciencias Jurídicas que versen sobre aspectos relacionados con la igualdad.
- Posible inclusión de preguntas en los barómetros mensuales relacionadas con la igualdad de oportunidades en el ámbito de las actuaciones del Centro de Investigaciones Sociológicas.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

#### **SECCIÓN 25.**

Programa 462M

<b>Objetivo</b>	<b>Indicador</b>
Creación y mantenimiento de un Laboratorio de Igualdad (Equality-Lab).	Número de actividades realizadas en el Laboratorio de Igualdad al año $\geq 10$ . Número de participantes/año en las actividades realizadas $\geq 200$ .
Creación de una nueva Revista científica electrónica, IgualdadES.	Número de publicaciones de la revista al año $\geq 2$ . Número de accesos/año a la revista $\geq 15.000$ .
Elaboración de una Guía para el uso de un lenguaje inclusivo.	Número de documentos del CEPC a los que se les ha aplicado los principios contenidos en la Guía (a 31/12/21) $\geq 100$ .
Incorporación del principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en actividades realizadas por el CEPC (órganos colegiados de publicaciones periódicas y de colecciones de monografías, jurados de premios, participantes en actos académicos, etc.).	Porcentaje de nombramientos donde se ha aplicado el equilibrio mujeres-hombres $\geq 80\%$ , a partir del 2.º semestre 2020.
Creación de una nueva línea de investigación para los TFM que se elaboren en el Máster oficial en Derecho Constitucional impartido en el CEPC.	Línea mantenida en cada curso (a partir de 2019-2020).

Objetivo	Indicador
Convocar y conceder anualmente los Premios Nicolás Pérez Serrano, Juan Linz, Luis Díez del Corral, Eduardo García de Enterría y Clara Campoamor. Este último se concede desde 2019 a tesis doctorales en Humanidades, Ciencias Sociales o Ciencias Jurídicas que versen sobre aspectos relacionados con la igualdad.	Número de convocatorias realizadas en plazo = 5. Número de premios concedidos en plazo $\geq 3$ .

### **Programa Presupuestario: 467G Investigación y desarrollo de la Sociedad de la Información**

#### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

El programa se inserta en el compromiso más general del Gobierno con el impulso a la investigación, el desarrollo y la innovación. Agrupa un conjunto de proyectos gestionados en varios Ministerios, en razón de su competencia.

Este programa responde, entre sus múltiples objetivos, al desarrollo, extensión e implantación de la Administración Electrónica en España. El programa también contempla el establecimiento de la modalidad de trabajo no presencial, lo que resulta relevante a la hora de considerar aspectos de impacto de género.

#### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

Desarrollo de las infraestructuras y servicios para permitir el trabajo en modo no presencial: una vez que se han desplegado de forma urgente las infraestructuras para permitir el acceso remoto a un alto porcentaje del personal funcionario del Ministerio derivado del Estado de Alarma decretado en marzo 2020, corresponde proceder a desarrollar, consolidar y asegurar estos servicios y sistemas de forma que permitan continuar con esa modalidad de trabajo en la medida que las autoridades estimen oportuno en función de las necesidades mayores o menores de aislamiento o confinamiento de la población en el corto, medio y largo plazo. Esta modalidad de trabajo permite como efecto secundario también avanzar en la flexibilización de la presencialidad en el puesto de trabajo, y, por tanto, una mayor capacidad de conciliación, economía de recursos, eficiencia en el uso del tiempo y un positivo impacto medioambiental. La mejora de las condiciones en relación a la conciliación es especialmente relevante a la hora de considerar aspectos de impacto de género.

#### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

No se han definido objetivos ni indicadores específicos en materia de igualdad.

### **Programa Presupuestario: 911Q Apoyo a la Jefatura de Estado**

Mediante este programa y su gestión se cumplen dos de las finalidades que se recogen expresamente en el preámbulo del citado Real Decreto de reestructuración de la Casa de Su Majestad el Rey, que son las siguientes:

- Armonizar el régimen del personal que presta sus servicios en la Casa de Su Majestad el Rey en puestos de carácter civil, que hasta esa fecha no había tenido un trato unificado, con las disfunciones que ello producía en distintos órdenes.

- Evitar en lo posible, por razones de economía, la creación de órganos en la Casa de Su Majestad el Rey con funciones paralelas a los de la Administración del Estado, estableciendo que sean los de ésta quienes presten los debidos asesoramientos y apoyos a aquélla.

Es por tanto un programa instrumental cuyas actuaciones se dirigen fundamentalmente al pago de las nóminas e indemnizaciones por razón del servicio del personal civil que presta sus servicios en la Casa de su Majestad el Rey.

Como datos estadísticos se pueden mencionar que según los datos a 31 de diciembre de 2019 el número de efectivos mujeres eran 20 sobre un total de 136 (el 97% del crédito del programa se destina a gastos de personal).

No se han definido líneas de actuación, objetivos e indicadores en términos de igualdad, por lo que no se incluye un análisis detallado de este programa.

### **Programa Presupuestario: 912M Presidencia del Gobierno**

Es un programa instrumental cuyas actuaciones se dirigen fundamentalmente a la asistencia política, técnica y de asesoramiento al Presidente del Gobierno, con conocimiento de los programas y actividades de los distintos departamentos ministeriales, al objeto de facilitar la coordinación y dirección de la acción del Gobierno.

De acuerdo a la escala de «pertinencia de género», este programa tiene una pertinencia baja de género como consecuencia de que se considera que las actuaciones del mismo afectarán a de forma directa y significativa a las mujeres y tendrán efectos positivos en materia de igualdad sobre las personas.

Si bien el 70% del crédito del programa va destinado a gastos de personal, no se han definido líneas de actuación, objetivos e indicadores en términos de igualdad, por lo que no se incluye un análisis detallado de este programa.

### **Programa Presupuestario: 912O Relaciones con las Cortes, Secretariado del Gobierno y apoyo a la Alta Dirección**

#### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

El programa recoge los gastos destinados a desarrollar las siguientes funciones:

- Asesoramiento en la preparación de las reuniones de la Comisión General de Secretarios y Secretarías de Estado y Subsecretarios y Subsecretarías, de las Comisiones Delegadas del Gobierno y de las Comisiones Interministeriales en las que participe, a través de la realización de informes y estudios relativos a materias concretas, así como en la preparación y coordinación del programa legislativo del Gobierno y de los asuntos de relevancia constitucional; ámbito este último donde destaca el seguimiento y la formulación de propuestas dirigidas a dotar de mayor coherencia jurídica y mejora técnica al programa y la actividad normativa del Gobierno.
- Estudio, seguimiento e informe de las iniciativas de reforma constitucional y de reforma de Estatutos de Autonomía, y de las iniciativas parlamentarias que puedan suscitar cuestiones constitucionales, mediante la realización de estudios y trabajos documentales y la prestación de la asistencia técnica requerida en cada caso.
- Seguimiento de las decisiones del Tribunal Constitucional y de las jurisdicciones supranacionales e internacionales que afecten al régimen constitucional español, junto a la realización de informes, trabajos y estudios de carácter monográfico que puedan resultar de interés desde la perspectiva constitucional.
- Preparación, desarrollo y seguimiento del programa legislativo del Gobierno.
- Relaciones del Gobierno con las Cortes Generales.

El programa provoca un efecto neutral en relación con la perspectiva de género, propicia la equidad y no produce ninguna situación de desigualdad de oportunidades. Para ello se prevén inversiones y gastos de funcionamiento con la finalidad de que mujeres, hombres y personas con necesidades específicas se beneficien por igual de los espacios, mobiliario y enseres que intervienen en el desarrollo de su actividad laboral.

Del crédito destinado a gastos de personal, aproximadamente el 1% se destina a actividades relacionadas con la igualdad de oportunidades como puede ser la actividad de formación y actividades de conciliación de la vida familiar y laboral.

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

Las principales líneas de actuación relacionadas con la igualdad de oportunidades que se proponen en este programa son:

- Contratación de servicios con empresas que fomenten y acrediten la igualdad de oportunidades entre sus trabajadores.
- Configuración de espacios de trabajo más amplios y visualmente más abiertos («oficina paisaje»), delimitados por mobiliario o cerramientos transparentes que permitan la visibilidad e integración, evitando en la medida de lo posible espacios cerrados que puedan generar inseguridad o discriminación.
- Redistribución de la dotación de aseos femeninos y masculinos para adaptarse al número actual de usuarios de cada género.
- Instalación de cambiadores de bebés en aseos localizados en áreas susceptibles de recibir una mayor afluencia de personal ajeno a la actividad del Departamento.
- Proporcionar el mobiliario y el equipamiento adecuado a personas con algún tipo de discapacidad, necesidad específica temporal y a mujeres gestantes.
- Adquisición de uniformidad para el personal laboral acorde a las tareas a desempeñar y a su anatomía, sin que en ningún caso suponga discriminación de género.
- Garantizar el acceso a la formación a quienes se acogen a medidas de conciliación para el cuidado de familiares y fomentar la formación en materia de igualdad.
- Se destina en parte a actividades de conciliación de la vida familiar y laboral de los/las trabajadores/as del Ministerio promoviendo a lo largo del año actividades con la que se pretende atender y entretener, al menos en una parte del horario laboral de los empleados, a los hijos, hijas y menores a cargo, en los días no lectivos que establece el calendario escolar para la Comunidad de Madrid. Con estas actividades se pretende fomentar la implicación de padres y madres en la atención y cuidado de hijos/as y menores a cargo.

Las actividades previstas para el año 2021 estarán condicionadas por las recomendaciones y protocolos de la situación sanitaria asociada a la COVID 19. Por precaución, parece aconsejable no iniciar este tipo de actividades hasta la Escuela de Verano (del 28 de junio al 30 de julio de 2021).

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

No se definen objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad.

### **Programa Presupuestario: 921Q Cobertura informativa**

El programa está dotado con los créditos necesarios para la coordinación de la política informativa del Gobierno y la elaboración de los criterios para su determinación, así como el impulso y la coordinación de la política de comunicación institucional del Estado, y otras

funciones recogidas en el Real Decreto 136/2020, de 27 de enero, por el que se reestructura la Presidencia del Gobierno.

Desde el momento en el que el Gobierno asume como una de las grandes transformaciones sociales que deben efectuarse la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, como política transversal e irrenunciable, se asume que la política de comunicación va a ser un elemento instrumental esencial en la consecución de este objetivo.

Según la escala de «pertinencia de género», este programa tiene una pertinencia baja de género como consecuencia de que se considera que las actuaciones del mismo afectarán a un alto número de personas y tendrán efectos positivos en materia de igualdad sobre las mismas.

No se han definido objetivos ni indicadores en materia de igualdad, por lo que no se incluye un estudio detallado del programa en términos de igualdad.

### **Programa Presupuestario: 921R Publicidad de las normas legales**

#### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

El programa tiene encomendado las siguientes funciones:

- La edición, publicación y difusión, con carácter exclusivo, del BOE y del BORME.
- La gestión y difusión de los anuncios que se publican en los diarios oficiales BOE y BORME.
- La gestión y administración de la sede electrónica de la Agencia.
- La publicación, en cualquier soporte, de repertorios, compilaciones, textos legales y separatas de las disposiciones de especial interés, así como la permanente actualización y consolidación de lo publicado.
- La creación de productos documentales legislativos, jurisprudenciales o doctrinales a partir del BOE o de otras publicaciones legislativas.
- La publicación de estudios científicos o técnicos, bien por propia iniciativa, bien en cumplimiento de convenios suscritos con otros órganos de la Administración General del Estado y con entidades públicas o privadas.
- La difusión a través de redes abiertas de telecomunicaciones, de productos elaborados a partir de los contenidos del BOE y de cualquier otro contenido electrónico producido o gestionado por la Agencia, por sí misma o en colaboración con otros ministerios, organismos o entidades.
- La distribución y comercialización de las obras propias y de las editadas por otras administraciones u organismos oficiales, en los términos establecidos en los convenios suscritos a tal fin.
- La gestión del Portal de subastas.

Desde la perspectiva de funcionamiento interno de la Agencia, hay que tener en cuenta que el sector de artes gráficas, en el que se desarrolla la actividad principal de la Agencia, es un sector en el que las mujeres tienen una baja representación.

La plantilla efectiva de la Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, a 30 de junio de 2020 asciende a 317 empleados, de los que el 70% corresponde a personal laboral y el resto a personal funcionario. En cuanto a la distribución por sexo, el 65,30% son hombres y el resto mujeres. En el personal laboral, las mujeres representan el 27%, mientras que en el personal funcionario asciende al 53%.

El número de personal directivo de la Agencia es de 6 (2 hombres y 4 mujeres), excluido el Alto Cargo.

#### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

En relación a la actuación de la Comisión para la Igualdad, constituida el 18 de febrero de 2013, señalar que sigue en la misma línea de actuación, proponiendo acciones en los

campos relacionados con esa actividad. Se destaca que, en el mes de enero, se comenzó un estudio que realizó un grupo dentro de esta Comisión sobre el Teletrabajo, efectuando una encuesta a todos los empleados para elevar la recomendación a Recursos Humanos, de aquel personal, que, de manera voluntaria, sería susceptible de teletrabajo en determinadas circunstancias y de forma experimental.

En el espacio de la Intranet corporativa del Tablón de la Comisión de Igualdad se da difusión a la legislación vigente en esta materia, como ha sido la publicación del II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos (Resolución de 26 de noviembre de 2015, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, BOE de 10 de diciembre de 2015), el Protocolo de actuación frente a la violencia en el trabajo en la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos (Resolución de 26 de noviembre de 2015 de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, BOE 10 de diciembre de 2015), el Real Decreto 259/2019, de 12 de abril por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado; así como se recoge en el mismo, formación y artículos de interés, Recomendaciones, o un espacio de Igualdad y la Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado (AEBOE).

Asimismo, en la Intranet disponemos de un enlace directo a la web de recursos de apoyo y prevención ante casos de violencia de género (WRAP).

Al objeto de dar a conocer el II Plan de Igualdad, en el Plan de Formación de la AEBOE 2019-2020, se han previsto unas jornadas en los cursos generales, para su divulgación y conocimiento, así como otro sobre Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, y unas jornadas de Sensibilización e información sobre Protocolo de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo. Al respecto, los días del 16 al 18 de septiembre (ambos inclusive) de 2019, se realizó el curso «Igualdad de género en el marco de la Administración General del Estado, Instrumentos y Medidas para su integración», de 15 horas de duración.

Asimismo, ha participado personal de la Agencia en Jornadas y Cursos ya realizados sobre estas mismas materias convocadas por el propio Ministerio y por Patrimonio Nacional.

En relación a la Formación en el periodo de 1 de enero a 30 de junio de 2020, las personas que han recibido formación independientemente del número de cursos a los que han asistido han sido 21, de los cuales 19 han sido hombres y 2 mujeres.

Han sido las circunstancias ante la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, la que ha supuesto un freno a la formación programada, hasta que se estudie, en este segundo semestre de 2020, el desarrollo de las actividades formativas mediante medios telemáticos, para minimizar los posibles riesgos para la salud.

En el plano de la prevención de riesgos se continuarán realizando reconocimientos preventivos sobre distintas especialidades. Se ha realizado en el mes de enero de 2020, una jornada de promoción de la salud sobre «Etapas vitales y salud. La mujer de los 40 a los 65 años» que ha tenido especial acogida en el organismo, y se ha realizado un curso de «Riesgos en trabajos de cocina relacionados con el COVID-19» en el mes de junio.

Por otra parte, se sigue preservando la protección de la maternidad que es uno de los aspectos de la política de personal de la Agencia; se atienden las posibles situaciones de riesgo por embarazo, modificando en caso necesario y de forma temporal, durante el período de gestación, las condiciones de trabajo de la futura madre en cuanto a turnos de trabajo, puesto de trabajo, u otra situación o circunstancia que pueda representar un riesgo para ella o el feto, asignándole un puesto de trabajo acorde con su estado.

Asimismo, se han concedido las flexibilidades horarias solicitadas, así como la jornada especial de verano del 15 de junio y el 15 de septiembre, y su ampliación recogida en la Resolución de 12 de junio de 2017, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se modifica la de 28 de diciembre de 2012.

Se ha concedido este año un permiso de maternidad, uno de paternidad y dos permisos de acumulación de lactancia en jornadas completas.

De igual modo, la Resolución del Director de la Agencia, de fecha 11 de marzo de 2019, desarrolla el modelo de distribución irregular de la jornada denominado bolsa de horas de conciliación para todos los empleados del organismo.

Y, recientemente, la Resolución de la Dirección, por la que se establece la reincorporación presencial al puesto de trabajo en la Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado como



consecuencia del COVID-19, de fecha 18 de junio, que se dicta en el marco de la Resolución del Secretario de Estado de Política Territorial y Función Pública de 17 de junio de 2020, sobre medidas a adoptar en los centros de trabajo dependientes de la Administración General del Estado con motivo de la nueva normalidad, y efectos hasta que se determine el fin de la crisis sanitaria producida por la COVID-19, en los términos previstos en el artículo 2 del Real Decreto-ley 21/2020, de 9 de junio, se regula con carácter organizativo que la modalidad no presencial voluntaria para las empleadas y empleados públicos en el supuesto que tengan a su cargo menores de hasta 14 años o personas mayores, dependientes o con discapacidad, afectados por el cierre de centros de servicios sociales de carácter residencial y centros de día; realizarán un trabajo no presencial durante los cuatro días de la semana, pudiendo llegar incluso a no realizar un 20% de la jornada semanal presencial, por ser colectivos prioritizables. En el caso de que ambos progenitores o responsables sean empleados o empleadas públicas en activo no pueden disfrutar de esta medida de forma coincidente.

Resaltando que son principios inspiradores del uso de esta modalidad la mejora de la conciliación del desarrollo profesional con la vida personal y familiar, y el respeto en todo caso de los principios de igualdad de trato entre hombre y mujer y la corresponsabilidad.

Con respecto al Plan de Acción Social año 2020, como en anteriores, se recoge en ayudas para situaciones excepcionales aquellas que específicamente el gasto extraordinario fuera generado como consecuencia de haber sido víctima de violencia de género.

En los procesos de promoción y selección de personal, los tribunales titulares y suplentes tienen una composición paritaria.

En los pliegos de cláusulas administrativas para procedimiento abierto y procedimiento negociado, se establece la previsión de que en caso de igualdad entre dos o más licitadores, desde el punto de vista de los criterios que sirven de base para la adjudicación, será preferida la proposición presentada por aquella empresa o entidad que, en el momento de acreditar la solvencia técnica, disponga de medidas tendentes a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo.

Y, por último, en cuanto a la representación social de los empleados, durante el ejercicio 2020 en la AEBOE, el Comité de Empresa está compuesto por 8 hombres y una mujer, que es la Presidenta del órgano unitario, y la Junta de Personal por una mujer y cuatro hombres.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

No se han definido objetivos ni indicadores específicos en materia de igualdad.

## **Programa Presupuestario: 925M Memoria Democrática**

### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

El programa tiene como finalidad llevar a cabo la propuesta de las medidas relativas a la conservación, defensa, fomento y divulgación de la memoria democrática en base a los principios de verdad, justicia, reparación y no repetición.

Asimismo, se recuperará la memoria de las mujeres teniendo en cuenta su rol activo y también como víctimas. Las mujeres padecieron humillaciones, persecución, violaciones, violencia de cualquier tipo o castigos por el hecho de ser mujeres o por haber ejercido su libertad personal o profesional durante la Segunda República y por su participación en la guerra. Del mismo modo que la sufrieron por haber sido madres, compañeras o hijas de perseguidos, represaliados o asesinados por haber participado en la vida pública de la democracia republicana o en defensa de la libertad.

También se atenderá de forma singular la investigación y divulgación sobre la experiencia específica de las mujeres en el ámbito de la memoria democrática.



***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres***

- Portal Web de Memoria Democrática: en todos los contenidos del portal se tendrá en cuenta la presencia de mujeres y los papeles desempeñados por su rol activo y sus particularidades como víctimas.
- Los datos del mapa de fosas, bases de datos de fallecidos, la Oficina de víctimas de la guerra civil y el franquismo, el Censo de víctimas, serán desagregados por sexo.
- Los Planes de exhumación y el Plan Estatal de Memoria Histórica tendrán en cuenta la perspectiva de género en los términos del apartado anterior sobre descripción del programa.
- En las bases reguladoras de las subvenciones que se destinen a entidades y asociaciones sin ánimo de lucro para actividades relacionadas con la memoria democrática se incluirá como criterio de valoración aquellos proyectos que tengan en cuenta la perspectiva de género y particularmente los que se refieran a la recuperación de la memoria de las mujeres.
- Las comisiones y órganos colegiados que se constituyan en relación con la memoria democrática tendrán en cuenta el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en su composición.

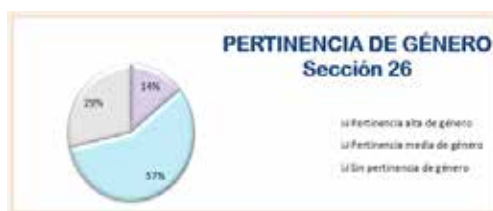
***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

No se han definido objetivos ni indicadores específicos en materia de igualdad.

## SECCIÓN 26. MINISTERIO DE SANIDAD

Programa	Denominación	Pertinencia de género
231A	Plan Nacional sobre Drogas	Pertinencia media de género
311M	Dirección y Servicios Generales de Sanidad	Pertinencia media de género
311O	Políticas de Salud y Ordenación Profesional	Sin pertinencia de género
313A	Prestaciones sanitarias y farmacia	Pertinencia media de género
313B	Salud pública, sanidad exterior y calidad	Pertinencia alta de género
313D	Donación y trasplante de órganos, tejidos y células	Sin pertinencia de género
313E	Salud Digital, Información e Innovación del Sistema Nacional de Salud	Pertinencia media de género

## A. Cuadro de análisis general



El 14% de los siete programas gestionados por el Ministerio de Sanidad han sido catalogados con pertinencia alta de género.

Los porcentajes obtenidos del análisis de los programas vienen recogidos en el cuadro adjunto.

A continuación, se analizan de forma detallada las respuestas a las preguntas planteadas en aquellos programas categorizados con pertinencia de género alta o media:

1. *Poder transformador: ¿En qué medida el programa presupuestario tiene competencias para actuar y éstas son relevantes en relación con la igualdad de género?*



Se considera que la mitad de los programas tienen un alto poder transformador en el ámbito de la igualdad de género.

2. *Capacidad de impacto: Número de personas sobre el que despliegan sus efectos las actuaciones del programa presupuestario.*



El 83% de los programas despliegan sus efectos sobre un número alto de personas. Dichos programas tienen, por tanto, gran capacidad en la lucha contra las desigualdades.

3. *Capacidad de impacto: ¿Las personas a las que las actuaciones van dirigidas son mayoritariamente mujeres?*



Los programas no afectan de manera directa y significativa a las mujeres.

4. *Relevancia funcional: ¿El ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?*



La mitad de los programas pueden ser considerados palanca de cambio, por lo que pueden producir un cambio sensible en la situación actual para incluir la igualdad como eje transversal que elimine las desigualdades.

5. *Relevancia funcional: ¿Los resultados previstos del programa tendrán efecto positivo o negativo sobre la igualdad?*



El 83% de los programas tienen efectos positivos en la lucha contra la desigualdad de género, lo que supone un impulso en el logro de la equidad entre hombres y mujeres.

6. *Relevancia funcional: ¿El programa tiene un objetivo concreto en favor de la igualdad de género?*



El 33% de los programas tienen objetivos identificados en favor de la igualdad.

7. *Relevancia funcional: ¿Existen indicadores de este programa desagregados por sexo?*



Se han definido indicadores desagregados por sexo en el 50% de los programas, lo que facilita la elaboración de estadísticas en ámbito de género.

## B. Análisis detallado de los programas en términos de igualdad

### Programa Presupuestario: 231A Plan Nacional sobre Drogas

#### Breve descripción del programa en términos de igualdad de género

El Plan Nacional sobre Drogas coordina y desarrolla, contando con la participación de las distintas Administraciones Públicas, de las instituciones sociales y de los ciudadanos en general, acciones encaminadas a abordar los problemas derivados del tráfico y consumo de

drogas, así como de otras adicciones al objeto de reducir la incidencia de los mismos en la sociedad y en relación con otros trastornos adictivos.

Uno de los valores sobre los que se desarrolla el programa es la perspectiva de género. Por ello, dentro de sus fines se encuentra el mejorar la incorporación efectiva de las necesidades específicas de la mujer a todos los programas de prevención y atención.

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

En este programa se han definido las siguientes acciones destinadas a:

- Incorporar de una manera práctica la perspectiva de género en programas preventivos.
- Incluir la perspectiva de género en todos los niveles del proceso asistencial.
- Favorecer un tratamiento especializado y adecuado a las mujeres adictas víctimas de violencia de género, especialmente aquellas con cargas familiares.
- Promover la realización de la evaluación de los programas con datos desagregados por sexo y analizados desde una perspectiva de género.
- Impulsar programas centrados en las necesidades de las mujeres, analizando todos los aspectos ligados al consumo y desarrollando alternativas de tratamiento no farmacológicas.
- El abordaje de las diferencias y especificidades de hombres y mujeres en cada uno de los retos:
  - Cambio social: cómo afecta a hombres y a mujeres.
  - Nuevas formas de adicción. Diferencias en el uso de los medios, incidencia en hombres y mujeres del juego, diferencias en las formas y usos de las sustancias y los juegos, etc.
  - Tendencias y nuevos patrones de consumo. En hombres y en mujeres, usos, formas de acercamiento y obtención de la sustancia, contextos, etc.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

No se han definido objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad.

## **Programa Presupuestario: 313A Prestaciones sanitarias y farmacia**

### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

El programa recoge todas aquellas actuaciones tendentes a la elaboración y evaluación de la Cartera de Servicios del Sistema Nacional de Salud, al desarrollo del Fondo de Cohesión Sanitaria y a la ejecución de la política farmacéutica.

De esta forma, le corresponde a este programa la elaboración y evaluación de la cartera común de servicios del Sistema Nacional de Salud; el desarrollo del Fondo de Cohesión Sanitaria y del Fondo de Garantía Asistencial, así como la elaboración de la normativa en estas materias; la dirección, desarrollo y ejecución de la política farmacéutica del Departamento, así como el ejercicio de las funciones que competen al Estado en materia de financiación pública y de fijación del precio de los medicamentos y productos sanitarios. Le corresponde, asimismo, ejercer la potestad sancionadora cuando realice funciones inspectoras y velar por la aplicación de las normas nacionales y europeas en materia de asistencia sanitaria transfronteriza, reproducción humana asistida y células reproductoras.

Las líneas de acción de este programa a destacar en el año 2021 vinculadas con la igualdad de género son:

- Fortalecer la cohesión, eficiencia, sostenibilidad, accesibilidad y transparencia del Sistema Nacional de Salud (en adelante, SNS).
- Garantizar la igualdad efectiva de acceso al SNS y consolidar el derecho a la salud como pieza fundamental del Estado del Bienestar, sin exclusiones.
- Aumentar la cartera de servicios del SNS.
- Aumentar y optimizar la inclusión de medicamentos en la prestación farmacéutica del SNS.
- Elaborar protocolos farmacoclinicos del uso de medicamentos en el SNS que han de servir de base para determinar el valor terapéutico en la práctica clínica real de los medicamentos y medir los resultados en salud (VALTERMED).
- Seguimiento de los resultados en salud de los medicamentos y análisis de los resultados obtenidos.
- Optimizar la utilización de analgésicos opioides mayores en España.
- Finalizar la implantación del Registro de donantes y donaciones, del Registro de centros y servicios de reproducción humana asistida (RHA) y puesta en marcha del Registro Nacional de actividad y resultados de los centros y servicios de RHA, a través de la plataforma informática SIRHA (Sistema de Información de Reproducción Humana Asistida).

***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionado con la igualdad de género***

En este programa, la política de igualdad en materia de salud es el eje vertebrador de las actuaciones del programa en cuanto a impacto de género se refiere, todo ello contemplado en la Ley Orgánica de 3/2007, de 22 de mayo.

Las principales actuaciones previstas para el año 2021 en relación con la igualdad de género son los siguientes:

- Finalizar la implantación del Registro de donantes y donaciones, del Registro de centros y servicios de RHA y puesta en marcha del Registro Nacional de actividad y resultados de los centros y servicios de RHA, a través de la plataforma informática SIRHA (Sistema de Información de Reproducción Humana Asistida): se va a regular la constitución, organización y funcionamiento de los registros en materia de RHA y la gestión de la información relacionada con los donantes y las donaciones de células reproductoras, los centros y servicios de RHA así como la actividad y resultados de dichos centros y servicios, quedando albergada toda esta información en un único sistema de información. Esta norma va a contribuir a garantizar la calidad y seguridad de las prestaciones sanitarias en materia de RHA.
- El abordaje de los objetivos de aumentar la cartera de servicios del SNS y de política farmacéutica (aumentar y optimizar la inclusión de medicamentos en la prestación farmacéutica del SNS, elaboración de protocolos, medición de resultados en salud, etc.): el impacto de género dependerá de la prevalencia e incidencia que la actuación tenga sobre hombres y mujeres, pudiendo tener un impacto de género positivo en aquellas medidas que inciden sobre patologías que tienen una incidencia mayor en mujeres.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

#### **SECCIÓN 26.**

##### **Programa 313A**

<b>Objetivo</b>	<b>Indicador</b>
Finalizar la implantación y puesta en marcha del Registro de donantes y donaciones, del Registro de centros y servicios y del Registro Nacional de actividad y resultados de los centros y servicios de reproducción asistida, a través de la plataforma informática SIRHA.	Indicador de resultado: Primera fase del desarrollo normativo: elaboración de borradores. (no desagregado por género).
Aumentar la cartera de servicios del SNS.	Normativa sobre cartera de servicios, prestaciones y centros de referencia.
Aumentar y optimizar la inclusión de medicamentos en la prestación farmacéutica del SNS.	Resolución de expedientes de financiación de medicamentos con cargo a fondos del SNS. Revisiones de precios de medicamentos. Precios de nuevos medicamentos y revisiones de los ya comercializados.
Elaboración de protocolos farmacoclinicos del uso de medicamentos en el Sistema Nacional de Salud para determinar el valor terapéutico en la práctica clínica real de los medicamentos.	Implantación de los protocolos farmacoclinicos en el sistema de información VALTERMED. Seguimiento de los resultados en salud de los medicamentos y análisis de los resultados obtenidos.

#### **Programa Presupuestario: 313B Salud pública, sanidad exterior y calidad**

##### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

Este programa permite el ejercicio de las funciones de autoridad en el ámbito de salud, en materia de información epidemiológica, promoción de la salud y prevención de enfermedades, sanidad exterior y control sanitario del medio ambiente. Este programa es el encargado de canalizar las funciones concernientes a la calidad, planificación sanitaria y sistemas de información sanitaria.

No cabe duda de que el enfoque de salud pública basado en el género parte del reconocimiento de las diferencias entre el hombre y la mujer. Ello nos sirve para determinar cómo difieren los resultados, experiencias y riesgos sanitarios entre hombres y mujeres, niños y niñas y para actuar en consecuencia.

Desde este programa se pretende la incorporación del enfoque de género en el ámbito de la salud pública, con el fin de visibilizar las necesidades y demandas de las mujeres, promover la igualdad de oportunidades entre los hombres y las mujeres, mejorar la calidad de la atención prestada y asegurar la equidad en salud.

##### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

Todas las líneas de actuación que se mencionan a continuación trabajan con la metodología común de realizar análisis de situación desagregando los datos por sexo para que pueda realizarse un adecuado estudio de su incidencia y prevalencia diferencial en mujeres y hombres, para promover el diseño de políticas, planes y programas de salud y planificar y organizar los servicios sanitarios y su evaluación con un enfoque de género.

La perspectiva de género es tenida en cuenta tanto en patologías comunes a mujeres y hombres (ejemplos: cardiopatía isquémica, cáncer de pulmón, enfermedades reumáticas y musculo esqueléticas, etc.) como en aquellas otras que son propias de un sexo o de otro (ejemplo: cáncer de mama o cáncer de próstata), donde el género como determinante social de desigualdad en salud, incide en la diferente forma de enfermar o cuidar de la salud propia y de otras personas. Se intenta así evitar los sesgos de género (femenino o masculino) que influyen en el análisis de datos.

Por otra parte, es importante resaltar que el sector sanitario es uno de los sectores que cuenta con más mujeres entre los diversos perfiles profesionales que le son propios (medicina, enfermería, pediatría, trabajo social, especialistas de hospital, etc.). Sin embargo, todavía existen obstáculos estructurales y organizativos dentro de las instituciones y centros sanitarios, que dificultan la plena participación de las mujeres en la toma de decisiones (gestión, dirección) y en el diseño de las políticas sanitarias (estrategias, planes, programas), pagando un alto precio en pérdida de activos y retornos de la investigación y la innovación sanitaria.

Este programa se centra en las siguientes actividades:

- La promoción de los entornos y estilos de vida saludables, con enfoque de equidad y género.
- La prevención de lesiones no intencionales.
- La prevención de los problemas relacionados con el consumo de riesgo y abusivo de alcohol.
- Las actividades de cribado para la detección precoz de la enfermedad, su diagnóstico y tratamiento temprano, incluido el diagnóstico prenatal.
- Promover el uso de prácticas clínicas basadas en el mejor conocimiento disponible para las patologías más prevalentes y que suponen una mayor carga asistencial, familiar y social, teniendo en cuenta la perspectiva de género y los posibles sesgos en el esfuerzo diagnóstico y terapéutico.
- Promover y desarrollar el conocimiento y la cultura de seguridad del paciente entre los profesionales en cualquier nivel de atención sanitaria.
- Potenciar la atención a la salud sexual y reproductiva de la población, con especial énfasis en el respeto a los derechos sexuales y reproductivos, mejorando la información y educación para una salud sexual integral y el acceso a métodos anticonceptivos. También mejorando la calidad asistencial y manteniendo los niveles de seguridad en relación con la atención durante el embarazo, parto y puerperio, favoreciendo un clima de confianza, seguridad e intimidad, respetando la privacidad, dignidad y confidencialidad de las mujeres.
- Planificación, evaluación y propuesta de actuaciones del Sistema Nacional de Salud en relación con la prevención y detección precoz de la violencia de género contempladas en la Ley Orgánica 1/2004 y en relación con el Pacto de Estado y medidas para el ámbito sanitario, así como en el marco del Convenio de Estambul (todas las formas de violencia de género: mutilación genital femenina, trata con fines de explotación sexual, violencia sexual, etc.).
- Plan de Salud y Medio ambiente, puesto que también tiene una vertiente transversal de género. La intersección de la categoría género y los análisis sobre las consecuencias del cambio climático genera una agenda de carácter transformador (consumo, producción, exposición).



**Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad****SECCIÓN 26**

Programa 313B

Objetivo	Indicador
Identificación, evaluación y difusión de buenas prácticas en el marco de las Estrategias de Salud Sexual, Salud Reproductiva y Actuaciones Sanitarias frente a la Violencia de Género en el SNS.	Número de candidaturas recibidas. Número de Buenas Prácticas con sello del SNS. Porcentaje de mujeres como profesionales de servicios sanitarios, tanto en las buenas prácticas seleccionadas como en los equipos de dirección o gerencia de las instituciones de las que dependen en el momento de la convocatoria (desagregado por género).
Gestión y mantenimiento de la Revista Española de Salud Pública.	Número de artículos publicados que aborden temas de análisis desde el género como determinante social de desigualdades en salud. Presencia de las mujeres en los equipos responsables de los artículos publicados, y entre las personas evaluadoras de los trabajos recibidos para publicar.
Difusión de las Guías de Práctica Clínica sobre Menopausia y Postmenopausia, Atención en el embarazo y parto dentro del programa de Guías de Práctica Clínica del SNS de GuiaSalud.	Número de Guías difundidas. Relación de instituciones y servicios que las han difundido. Número de Jornadas nacionales o autonómicas en las que se hayan difundido.
Impulsar la actualización del conocimiento científico en relación con la Endometriosis y la mejora de la asistencia a las mujeres que la sufren.	Número de estudios realizados o impulsados. Participación de las asociaciones de mujeres en los equipos de trabajo para el diseño del estudio. Líneas de investigación cualitativa y cuantitativa impulsadas.
Seguimiento de la Red Estatal de Vigilancia en Salud Pública con recogida de indicadores de casos de violencia de género, detectados y registrados desde los servicios sanitarios.	Número de casos detectados (desagregados por género y por tipo de desigualdad).

Asimismo, el programa presenta los siguientes objetivos específicos que no se encuentran asociados a ningún indicador:

- Facilitar desde los servicios sanitarios la participación paterna/pareja en la educación para la maternidad/paternidad y la crianza.
- Mantener el curso on line de parentalidad positiva para padres, madres y otras figuras parentales, elaborado en el marco de la Estrategia de Promoción de la Salud y Prevención en el Sistema Nacional de Salud (SNS).
- Colaboración con la Iniciativa para la Humanización de la Asistencia al Nacimiento y la Lactancia (IHAN).

**Programa Presupuestario: 311M Dirección y servicios generales de Sanidad****Breve descripción del programa en términos de igualdad de género**

El programa comprende el ejercicio de funciones de dirección, planificación, organización y control de las actuaciones del Ministerio de Sanidad, departamento encargado de la



política del Gobierno en materia de salud, de planificación y asistencia sanitaria, y de las competencias de la Administración General del Estado para asegurar a los ciudadanos el derecho a la protección de la salud.

Por tanto, el objetivo general de este programa es servir de apoyo y ser a la vez un instrumento para facilitar a los restantes programas de gasto de carácter sectorial la consecución de sus objetivos específicos, para lo que presta funciones de organización, control y gestión dirigidas a mejorar el funcionamiento de la organización del Departamento mediante el apoyo técnico y jurídico a los centros de decisión. Asimismo, se encarga de la gestión de los servicios generales y transversales, entre los que están incluidos las funciones encomendadas a la Unidad de Igualdad del Departamento, tanto por la Ley Orgánica de Igualdad como por el Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado.

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa, relacionadas con la igualdad de género***

- Asesoramiento jurídico y técnico para la elaboración de las memorias de análisis de impacto normativo, dentro de las cuales se analiza el impacto que tiene la norma en el género.
- Ejecución del programa editorial del departamento, recibiendo las propuestas de los distintos centros, en materia de género.
- Coordinación de la participación de los centros directivos del Ministerio de Sanidad en la elaboración, seguimiento y evaluación de cumplimiento de diferentes planes directivos o estratégicos y otros instrumentos en materia de Igualdad y de Violencia de género (PEIO, Pacto de Estado VG, Convenio de Estambul).
- Recabar la información sobre la implementación del Protocolo frente al Acoso Sexual y al Acoso por Razón de Sexo en sus respectivos departamentos ministeriales, así como desarrollar las actuaciones que se les asignen en dicho protocolo.
- Realización de informe anual sobre las políticas públicas de igualdad llevadas a cabo por el departamento.
- Realización de informe anual sobre las actuaciones desarrolladas por la Unidad de Igualdad.
- Formación específica en materia de igualdad de oportunidades y violencia de género, incluida en el Plan de Formación 2020-2021 del Departamento: Acción formativa «Curso básico de igualdad. Formación específica en igualdad de oportunidades y violencia de género. Actuación frente al acoso» de 25 horas de duración.
- Gestión de las medidas de conciliación y corresponsabilidad destinadas al personal.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

#### **SECCIÓN 26.**

Programa 311M

<b>Objetivo</b>	<b>Indicador</b>
Mejora de los informes de impacto de género en los Proyectos normativos.	Número de proyectos con informe detallado de género (no desagregado por género).
Planes y Programas coordinados por la UI.	Número (no desagregado por género).
Formación específica en materia de igualdad de oportunidades.	Número de cursos realizados (desagregado por género).
Aumentar la corresponsabilidad y conciliación.	Número de permisos disfrutados (desagregado por género).

Asimismo, se puede destacar que en el año 2019 se publicaron 36 Proyectos normativos con impacto de género:

- A iniciativa del extinto Ministerio Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad: 27.
- A iniciativa de otros Departamentos como proponentes: 9.

Total con impacto positivo: 7 (todos ellos a iniciativa del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social).

### **Programa Presupuestario: 313E Salud Digital, Información e Innovación del Sistema Nacional de Salud**

#### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

A este programa, de nueva creación, le corresponde abordar los proyectos de modernización, mejora y transformación del Sistema Nacional de Salud, a la luz de los nuevos retos derivados de la pandemia ocasionada por el COVID-19, y en particular los relacionados con la salud digital, la interoperabilidad y los servicios en red en el ámbito nacional, europeo e internacional, así como los sistemas de información sanitarios, fomentando la incorporación de las prestaciones de las tecnologías emergentes de última generación. La perspectiva de género, clase social o ubicación geográfica son elementos transversales a las funciones a desarrollar.

Las líneas de acción vinculadas con la igualdad de oportunidades son:

- Fortalecer la digitalización, cohesión, eficiencia, sostenibilidad, accesibilidad y transparencia del Sistema Nacional de Salud (SNS).
- Garantizar la igualdad efectiva en el SNS y consolidar el derecho a la salud como pieza fundamental del Estado del Bienestar, sin exclusiones.
- Consolidar la elaboración de los sistemas de información, la gestión de la información y la identificación de la población protegida y el acceso a la información clínica y terapéutica.
- Facilitar el desarrollo e implementación de líneas estratégicas sobre investigación e innovación en el sector sanitario, orientadas hacia la incorporación de mejoras en la atención de los pacientes y en la organización y funcionamiento del Sistema Nacional de Salud.
- Elaborar el Informe Anual del Sistema Nacional de Salud con un enfoque integral de la salud y su protección y desde la perspectiva de la equidad, la calidad y la eficiencia.

#### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

Este programa permite el ejercicio de las funciones de autoridad en materia de sistemas de información sanitaria.

Las líneas de actuación trabajan con la metodología de realizar análisis de situación desagregando los datos por sexo para que pueda realizarse un adecuado estudio de su incidencia en mujeres y hombres, para promover el diseño de políticas, planes y programas de salud con un enfoque de género.

Es importante resaltar que el sector sanitario es uno de los sectores que cuenta con más mujeres entre los diversos perfiles profesionales que le son propios. Sin embargo, todavía existen obstáculos estructurales y organizativos dentro de las instituciones y centros sanitarios, que dificultan la plena participación de las mujeres en la toma de decisiones (puestos de gestión y de dirección) y en el diseño de las políticas sanitarias (estrategias, planes, programas), pagando un alto precio en pérdida de activos y retornos de la investigación y la innovación sanitaria.

- Promover el uso de prácticas clínicas basadas en el mejor conocimiento disponible, teniendo en cuenta la perspectiva de género y los posibles sesgos en el esfuerzo diagnóstico y terapéutico.
- Promover y desarrollar el conocimiento y la cultura de seguridad del paciente entre los profesionales en cualquier nivel de atención sanitaria.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

Se han incluido varios indicadores no desagregados por género que son los siguientes:

- Normativa sobre cartera de servicios, prestaciones y centros de referencia.
- Resolución de expedientes de financiación de medicamentos con cargo a fondos del Sistema Nacional de Salud o fondos afectos a la sanidad.
- Revisiones individualizadas de precios de medicamentos y productos sanitarios.
- Precios de nuevos medicamentos y revisiones de los ya comercializados en el sistema de precios de referencia.
- Elaboración de protocolos farmacoclinicos del uso de medicamentos en el Sistema Nacional de Salud que han de servir de base para determinar el valor terapéutico en la práctica clínica real de los medicamentos.
- Implantación de los protocolos farmacoclinicos en el sistema de información VAL-TERMED.
- Seguimiento de los resultados en salud de los medicamentos y análisis de los resultados obtenidos.
- Elaboración de informes de posicionamiento terapéutico en el Sistema Nacional de Salud por la Red de Evaluación de Medicamentos del SNS.

## SECCIÓN 27. MINISTERIO DE ASUNTOS ECONÓMICOS Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Programa	Denominación	Pertinencia de género
425A	Normativa y desarrollo energético	Sin pertinencia de género
467G	Investigación y desarrollo de la Sociedad de la Información	Pertinencia media de género
467I	Innovación tecnológica de las telecomunicaciones	Pertinencia media de género
491M	Ordenación y promoción de las telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información	Pertinencia media de género
492M	Defensa de la competencia en los mercados y regulación de sectores productivos	Sin pertinencia de género
493M	Dirección, control y gestión de seguros	Pertinencia baja de género
493O	Regulación contable y de auditorías	Sin pertinencia de género
923C	Elaboración y difusión estadística	Pertinencia baja de género
923O	Gestión de la Deuda y de la Tesorería del Estado	Sin pertinencia de género
923P	Relaciones con Instituciones Financieras Multilaterales	Pertinencia media de género
923Q	Dirección y Servicios Generales de Asuntos Económicos y Transformación Digital	Pertinencia media de género
931M	Previsión y política económica	Pertinencia baja de género

### A. Cuadro de análisis general



La sección 27 gestiona doce programas presupuestarios. De ellos, un 42% han sido catalogados con pertinencia media de género.

Los porcentajes obtenidos del análisis de los programas vienen recogidos en el cuadro adjunto.

A continuación, se analizan de forma detallada las respuestas a las preguntas planteadas en aquellos programas categorizados con pertinencia de género media o baja:

1. ¿En qué medida el programa presupuestario tiene competencias para actuar y éstas son relevantes en relación con la igualdad de género?



El 37% de los programas tienen un poder transformador alto en el ámbito de la igualdad de género.

2. *Número de personas sobre el que despliegan sus efectos las actuaciones del programa presupuestario.*



El 75% de los programas despliegan sus efectos sobre un número alto de personas. Estos programas tienen gran capacidad para luchar contra las desigualdades.

3. *¿Las personas a las que las actuaciones van dirigidas son mayoritariamente mujeres?*



Se ha considerado que ninguno de los programas afectan de forma directa ni significativa a mujeres.

4. *¿El ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?*



El 38% de los programas son considerados palancas de cambio y pueden producir un cambio sensible en la situación actual para incluir la igualdad como eje transversal que elimine las desigualdades.

5. *¿Los resultados previstos del programa tendrán efecto positivo o negativo sobre la igualdad?*



Todos los programas tienen efectos positivos a favor de la igualdad de género.

6. *¿El programa tiene un objetivo concreto en favor de la igualdad de género?*



El 13% de los programas tienen objetivos identificados en favor de la igualdad de género.

7. *¿Existen indicadores de este programa desagregados por sexo?*



Se han definido indicadores desagregados por sexo en el 13% de los programas, lo que facilita la elaboración de estadísticas en ámbito de género.

## B. Análisis detallado de los programas en términos de igualdad

### Programa Presupuestario: 467I Innovación tecnológica de las telecomunicaciones

#### *Breve descripción del programa en términos de igualdad de género*

La Comisión Europea aprobó en 2016 la estrategia «Hacia una sociedad europea del Gigabit» en la que se fijan las líneas principales a seguir en materia de telecomunicaciones por parte de todos los Estados miembros. Esta estrategia, se desarrolla en detalle en el Código europeo de las comunicaciones electrónicas, publicado en diciembre de 2018.

España se ha planteado el diseño y elaboración de un Plan de Conectividad que contenga los objetivos fijados por la Comisión Europea y además esté en línea con el resto de estrategias diseñadas a nivel nacional: Agenda del Cambio, España Nación Emprendedora, Retos de la España Vacía, Estrategia de Inteligencia Artificial, etc.

Las líneas de actuación previstas promoverán la conectividad de la población mediante servicios de banda ancha, contribuyendo por un lado a la reducción de la brecha digital de género en las zonas rurales y, por otro lado, a hacer frente al reto demográfico mediante el fomento de nuevas actividades económicas, capaces de atraer y mantener habitantes en zonas despobladas.

A su finalización en 2025 se prevé que la totalidad de la población y el territorio tendrán una conectividad adecuada. Con ello se garantiza que se rompa la brecha digital de género en cualquier ámbito social y territorial.

Las actuaciones de este programa desde un punto de vista de igualdad de género se recogen en los siguientes programas:

- Programa de apoyo al emprendimiento digital y startups. El desarrollo de este programa de apoyo a las *startups*, incluido en la estrategia España Digital 2025, incluye diversas actuaciones dirigidas a fomentar y apoyar la creación y desarrollo de este tipo de empresas, que son el motor de la economía digital.

En ese sentido, una de las medidas que se prevén en el programa es la de combatir la brecha de género digital, de manera que se favorezca la constitución de startups lideradas por mujeres y fomentar el emprendimiento femenino en este ámbito.

En el ámbito de la brecha de género en las startups, se hace necesario establecer medidas que fomenten la creación de startups por parte de mujeres emprendedoras, ya que, actualmente tan solo el 15,6% de las startups españolas han sido fundadas por mujeres.

- El Plan Nacional de Competencias Digitales comprende las actuaciones de todos los departamentos ministeriales en este ámbito, favoreciendo el desarrollo de sinergias con otras Administraciones Públicas, Universidades y con el sector privado. Esta estrategia incluirá, al menos, los siguientes programas: (1) Programa de formación digital para la ciudadanía; (2) Programa de digitalización y desarrollo de competencias digitales en educación (primaria y secundaria) y FP; (3) Programa de competencias digitales para empleados y desempleados; y (4) Programa de especialistas en tecnologías digitales básicas y avanzadas.
- Programa de I+D+i en el sector de las Tecnologías Habilitadoras Digitales (THD).

#### *Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género*

- Plan de Conectividad.
- Programa de apoyo al emprendimiento digital y *startups*. La principal línea de actuación del programa es la habilitación de una partida de préstamos participativos en forma de préstamos al sector público en colaboración con ENISA (Empresa Nacional de Innovación, S.A.) para el apoyo financiero a la puesta en marcha de proyec-

tos empresariales promovidos por emprendedoras digitales. Se trata de apoyar financieramente la aparición de ideas empresariales innovadoras promovidas por mujeres con un fuerte componente tecnológico y orientación al mercado en las fases tempranas de los proyectos, contribuyendo, de este modo, a la generación de empleo en un sector de alto potencial reduciendo de esta manera la brecha de género existente en este sector.

— Plan Nacional de Competencias Digitales. El Plan recoge una serie de actuaciones dirigidas a reducir la brecha de género como son:

- Fomento de la capacitación digital a mujeres y niñas.
- Favorecer la retención de las estudiantes en carreras tecnológicas.
- Fomentar la igualdad de oportunidades en la carrera profesional para las mujeres en el sector tecnológico.

— Programa de I+D+i en el sector de las Tecnologías Habilitadoras Digitales (THD). El Programa se dirige a empresas y desde el año pasado, cuenta con una medida específica para reducir la brecha de género.

La convocatoria de ayudas define que se aumentará un 10% la intensidad de ayuda asignada al proyecto si cumple al menos con dos de los tres criterios siguientes:

- Es dirigido por una mujer.
- El esfuerzo femenino de dedicación al proyecto supere el 25% de las horas imputadas al proyecto.
- La empresa beneficiaria disponga del «Certificado de Igualdad en la Empresa», expedido por el Ministerio de Igualdad.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

Adjunto se incluye un listado de objetivos e indicadores definidos en materia de igualdad:

#### **SECCIÓN 27.**

Programa 467I

<b>Objetivo</b>	<b>Indicador</b>
Plan Nacional de Competencias Digitales. Fomentar la igualdad de oportunidades en la carrera profesional para las mujeres en el sector tecnológico.	Número de hombres y mujeres matriculados en el perfil TIC.
Programa de apoyo al emprendimiento y <i>startups</i> .	Número de <i>startups</i> dirigidas por mujeres que han recibido ayudas.
Fomentar la creación por mujeres de empresas innovadoras.	Millones de euros en ayudas.

### **Programa Presupuestario: 467G Investigación y desarrollo de la Sociedad de la Información**

#### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

El programa tiene como uno de sus objetivos principales fomentar el avance de la Administración Digital en todas las Administraciones Públicas y el impulso de la misma en la Administración General del Estado. Entre las líneas de inversión del programa figuran: el sis-



tema de aplicaciones y redes para las Administraciones (SARA), la Red 060, la Plataforma de validación y firma electrónica, la provisión de servicios públicos digitales adaptados a las nuevas tecnologías, tales como Carpeta Ciudadana, Notificaciones electrónicas o Registro electrónico, y la evolución y fomento de las aplicaciones horizontales de apoyo a la Administración Digital.

Las actuaciones de este programa presupuestario son neutras desde un punto de vista de igualdad de género, excepto las relativas al programa de I+D+i en el sector de las Tecnologías Habilitadoras Digitales (THD).

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

El programa de I+D+i en el sector de las Tecnologías Habilitadoras Digitales (THD) se dirige a empresas y, desde el año pasado, cuenta con una medida específica para reducir la brecha de género.

La convocatoria de ayudas define que se aumentará un 10% la intensidad de ayuda asignada al proyecto si cumple al menos con dos de los tres criterios siguientes:

- Es dirigido por una mujer.
- El esfuerzo femenino de dedicación al proyecto supere el 25% de las horas imputadas al proyecto.
- La empresa beneficiaria disponga del «Certificado de Igualdad en la Empresa», expedido por el Ministerio de Igualdad.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

No se han definido ni objetivos ni indicadores específicos en materia de igualdad.

## **Programa Presupuestario: 491M Ordenación y promoción de las telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información**

### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

Este programa tiene como finalidad la propuesta de ordenación del sector, la regulación, la dirección y coordinación de los órganos centrales y periféricos de la administración de telecomunicaciones, el fomento del sector y la gestión y el control del dominio público radioeléctrico, una política que dé satisfacción a las necesidades públicas y privadas de redes y servicios de telecomunicaciones, elementos esenciales para impulsar el desarrollo de la Sociedad de la Información eliminando la brecha de género.

A través de este programa se recogen la mayor parte de las actuaciones de la Administración General del Estado en uno de los sectores más dinámicos y estratégicos de la economía, el sector de las telecomunicaciones, uno de los que en mayor medida pueden contribuir al crecimiento, la productividad, el empleo, y por tanto, al desarrollo económico y al bienestar social, además de constituir en la nueva era, la base del tránsito a la economía y la sociedad digital; un sector en constante proceso de transformación afectado por un importante desarrollo tecnológico que provoca un sensible desplazamiento de las actuales formas de comunicación hacia otras tecnológicamente más avanzadas, lo que exige una gestión ágil e inteligente de las infraestructuras de la Sociedad de la Información.

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

- Impulso al despliegue de redes y servicios 5G: puesta en marcha de una serie de medidas para el fomento de la expansión territorial de las redes y servicios 5G, con el ob-



jetivo de mantener a España a la vanguardia de esta nueva tecnología con un impacto potencial importante en la transformación de numerosos sectores económicos y sociales, y ponerla a disposición de ciudadanos y ciudadanas en condiciones de igualdad de acceso y oportunidad independientemente de su localización geográfica.

- Plan de promoción y atracción del sector audiovisual: plan de reactivación del sector audiovisual español con el objetivo de reforzar la competitividad de la producción audiovisual española y su internacionalización, incluyendo medidas concretas de formación y talento para incentivar la eliminación de la brecha de género e incentivar el papel de la mujer en el sector audiovisual.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

No se han incluido objetivos ni indicadores específicos en materia de igualdad.

### **Programa Presupuestario: 493M Dirección, control y gestión de seguros**

Este programa es de carácter instrumental o de gestión dentro de la Ordenación del Sector Financiero en el ámbito de Actuaciones de Carácter Económico del Presupuesto. Por ello no existe una vinculación directa con políticas de igualdad, teniendo un impacto indirecto bajo a través de objetivos generales dentro de actuaciones como: la atención y tramitación de quejas y reclamaciones y consultas formuladas en materia de seguros, mediación y planes y fondos de pensiones, colaboración con órganos de la UE y otros organismos y asociaciones internacionales, y en la supervisión de la actividad aseguradora y de mediación de los seguros y reaseguros y en los planes y fondos de pensiones, en la protección adecuada de los derechos de tomadores, asegurados, partícipes y beneficiarios. Pese a todo, se esperan unos resultados positivos en temas de igualdad de género.

No existen líneas de actuación ni se han definido objetivos ni indicadores en materia de igualdad, por lo que no se incluye un estudio detallado del programa en términos de igualdad.

### **Programa Presupuestario: 923C Elaboración y Difusión Estadística**

#### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

El Instituto Nacional de Estadística (en adelante, INE) es el principal organismo productor de la estadística oficial en España y sus principales funciones y competencias son la coordinación y supervisión de los servicios estadísticos, la formulación del anteproyecto del Plan Estadístico Nacional (PEN), la proposición de normas e investigación metodológica; la aplicación y vigilancia del cumplimiento del secreto estadístico, la utilización con fines estadísticos de datos obrantes en fuentes administrativas y la promoción de su uso por el resto de los servicios estadísticos, la formación de directorios, la elaboración y ejecución de los proyectos estadísticos que le sean encomendados por el PEN, la elaboración de los censos generales, de grandes encuestas y de los sistemas integrados de cuentas económicas y de estadísticas demográficas y sociales, la elaboración del inventario de estadísticas, la publicación y difusión de los resultados y las características metodológicas de las estadísticas que realice, el ejercicio de las relaciones internacionales en materia estadística y el perfeccionamiento profesional del personal estadístico.

#### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionado con la igualdad de género***

Desde el ámbito de la difusión de operaciones estadísticas se prevén las siguientes actuaciones relacionadas con la igualdad de género:

- Incorporación de la variable «género» en encuestas y estadísticas en las que sea posible su inclusión.

El número de operaciones estadísticas del INE que actualmente tienen datos por género son 92 de un total de 168 operaciones asignadas en el Inventario de Operaciones Estadísticas. Relación de operaciones que incorporan la variable «género» y que disponen o dispondrán en este año de sus resultados en la web:

- Padrón. Población por municipios.
- Cifras de población y Censos demográficos.
- Fenómenos demográficos.
- Educación.
- Salud.
- Seguridad y Justicia.
- Nivel, calidad y condiciones de vida.
- Mercado laboral.
- Análisis sociales.
- Procesos electorales.
- Investigación y desarrollo tecnológico.
- Nuevas tecnologías de la información y la comunicación.
- Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca.
- Industria y energía.
- Encuestas globales del sector servicios y comercio.
- Hostelería y turismo.
- Otros servicios empresariales, personales y comunitarios.

- Publicación de los resultados en libros, prensa, documentos, etc.

Actuaciones en relación con las publicaciones elaboradas con información relativa a la variable género:

- Mujeres y Hombres en España.

El INE, viene elaborando esta publicación que, desde una perspectiva de género, ofrece una síntesis de los indicadores más relevantes en los ámbitos social y económico, posibilitando un mejor conocimiento de las diferencias en la situación de mujeres y hombres en la sociedad. Tiene una actualización continua, incorporando en los distintos capítulos los últimos datos que se publican sobre los temas tratados.

Esta publicación tiene un carácter divulgativo. Se estructura en las siguientes áreas de preocupación social: Población y familia, Educación, Empleo, Renta, Salud, Delito y violencia, Poder y toma de decisiones. Los indicadores en su mayoría se encuentran referidos al ámbito nacional, aunque también se proporciona para algunos indicadores información de la situación de España en el entorno europeo.

- Portal divulgativo.

El INE cuenta con un portal divulgativo, llamado Explica, cuyo objetivo es ayudar a entender algunos conceptos básicos que se manejan en el trabajo estadístico y la actividad que realiza el INE. De esta forma se trata de incrementar la cultura estadística en la sociedad y se favorece el buen uso de la información estadística.

Entre los contenidos desarrollados con fines divulgativos, algunos vídeos explican la aparición en las estadísticas de diferencias de género. Como ejemplo pueden citarse los que tratan los conceptos de «Brecha de género», «Esperanza de vida» o «Pirámides de población».

- Otras actuaciones:

Por el interés que suscita la comparación de género, esta información se ofrece a menudo en las publicaciones que el INE realiza en sus cuentas de redes sociales: Twitter (@es\_ine) e Instagram (es\_ine\_).

Dentro de los proyectos que recientemente se han desarrollado a nivel europeo, el INE ha participado en el proyecto ESS.VIRDIGICOM (Digital Communication, User Analytics and Innovative Products) cuyo objetivo es modernizar la comunicación y difusión de las Estadísticas Europeas. Como resultado de esta colaboración, el INE ha

publicado junto a Eurostat y otras oficinas estadísticas del Sistema Estadístico Europeo «La economía europea desde el inicio del milenio», «Gente en movimiento» y, particularmente, «La vida de las mujeres y los hombres en Europa - un retrato estadístico » que incorpora la perspectiva de género. Todas estas publicaciones están disponibles en la página web del organismo.

Como novedad, se ha creado recientemente un apartado en la web con Información estadística para el análisis del impacto de la crisis COVID-19. Este espacio recopila información para el estudio de distintos fenómenos que pueden ser de interés para analizar la situación económica, social y demográfica del periodo de alerta sanitaria provocada por los efectos de la COVID-19. Se presentan indicadores, gráficos e informes que el INE elabora habitualmente como parte de su actividad estadística, así como otros materiales preparados específicamente para un mejor seguimiento de la realidad durante la actual crisis. En este apartado hay estadísticas que incorporan la variable «género».

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

En su actividad de producción estadística, los objetivos desde el punto de vista de la igualdad de género entre mujeres y hombres, son los siguientes:

- Objetivo 1: Profundizar en el conocimiento, desde una perspectiva estadística, de las políticas de género.
- Objetivo 2: La difusión de encuestas y estadísticas en función de la variable «sexo».

### **Programa Presupuestario: 923P Relaciones con Instituciones Financieras Multilaterales**

La finalidad de este programa es canalizar las relaciones financieras de España con las instituciones financieras multilaterales, contribuyendo al diseño, desarrollo, implementación, evaluación y seguimiento de sus estrategias y proyectos.

Las instituciones multilaterales forman parte del sistema de gobierno económico internacional y fomentan la cooperación entre Estados con el objetivo de lograr bienes públicos globales. Para ello, tanto en sus estrategias como en sus proyectos se da prioridad a las políticas de igualdad de género.

Las principales líneas en las que se desarrollan las actuaciones serían:

- Prioridad Alta:
  - Contribución a la definición de las políticas y estrategias de los organismos multilaterales coherentes con los bienes públicos globales.
  - Negociación de las cuestiones referidas a la participación de España en los organismos multilaterales, tales como ampliaciones de capital, establecimiento de fondos fiduciarios y reposiciones de fondos a las ventanillas multilaterales de financiación concesional.
  - Creación y dotación de fondos para la cesión de profesionales a fin de reforzar la presencia de personal español en organismos multilaterales.
- Prioridad Media:
  - Creación y dotación de fondos fiduciarios de asistencia técnica y de capacitación que posibiliten participación y transferencia de conocimiento de empresas e instituciones españolas.
  - Difusión de información sobre oportunidades comerciales, de inversión y de empleo promovidas por organismos multilaterales. Estas actividades se realizan nor-

malmente en colaboración con ICEX y con la red de Oficinas Económicas y Comerciales, incluyendo la difusión de información a través de seminarios, conferencias, publicaciones, medios electrónicos, etc.

- Preparación y coordinación de reuniones internacionales y visitas de delegaciones relacionadas con la actividad de los organismos multilaterales, así como la asistencia, en su caso, a dichas reuniones.

— Prioridad Baja:

- Seguimiento, coordinación, análisis y transmisión de instrucciones sobre asuntos tratados en los órganos de decisión de los bancos de desarrollo.
- Actividades de coordinación y seguimiento del personal español empleado, contratado y/o cedido en organismos multilaterales.

No se han definido ni objetivos ni indicadores específicos en materia de igualdad en este programa, por lo que no se incluye un resumen detallado del programa en dicho ámbito.

### **Programa Presupuestario: 923Q Dirección y Servicios Generales de Asuntos Económicos y Transformación Digital**

#### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

Este programa de gasto incluye de una parte la dirección y el impulso de todas las políticas públicas y planes desarrollados por el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital y, de otra parte, la prestación de asistencia a los órganos superiores y directivos del departamento, incorporando las actividades generales de carácter horizontal que se realizan para alcanzar los objetivos de las actuaciones finalistas de este departamento.

Se incluyen todas las actividades de aquellos centros directivos que realizan funciones de apoyo o cobertura a la alta dirección, o bien desempeñan servicios de carácter general e indispensable para el cumplimiento de los objetivos de este departamento, incluyendo también el desarrollo de las funciones propias de la Unidad de Igualdad del departamento, previstas en el artículo 77 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y en el Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado.

#### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

- Formación: planificación y desarrollo de acciones formativas para el personal de todo el Ministerio en materia de sensibilización, información y formación sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, conciliación y corresponsabilidad y violencia de género. Fomentar la integración de la perspectiva de género en las acciones formativas del ministerio.
- Acción social: El Plan de Acción Social contempla distintos tipos de ayuda y en concreto ha venido contemplando una ayuda específica para los casos de violencia de género, cuyo objeto es compensar los gastos que se puedan derivar de situaciones de violencia de género. También contempla ayudas familiares por nacimiento, acogimiento, adopción de hijos, así como por la tutela de menores; cuidado y atención a ascendientes en primer grado de consanguinidad o afinidad.
- Conciliación de la vida familiar y laboral: aplicación de las medidas en esta materia y el seguimiento de su implementación. El ministerio mantiene la escuela infantil del complejo de Cuzco en colaboración con los ministerios integrantes del complejo, para promover la conciliación familiar de sus empleados.

- Mantenimiento y soporte técnico del Canal de Igualdad de Género en el sitio web del Ministerio.
- Mantenimiento y soporte técnico del Canal de Igualdad en la intranet. Difusión de noticias de interés y actuaciones sobre Igualdad en el ámbito de las Administraciones Públicas, así como instituciones y organismos relacionados a través del canal de igualdad de la intranet del Ministerio.
- Fomentar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en puestos de representación y decisión política, órganos de gestión y comisiones del Departamento, realizando un seguimiento estadístico de dicha participación.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

En este programa no se han definido objetivos ni indicadores específicos en materia de igualdad.

### **Programa Presupuestario: 931M Previsión y política económica**

La finalidad del programa es dotar al Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital de un conocimiento profundo de la economía española y, en particular, de sus características estructurales.

Partiendo de este conocimiento, la Ministra de Asuntos Económicos y Transformación Digital puede realizar un diagnóstico adecuado de la situación económica a partir del cual diseñar las directrices y medidas de política económica necesarias y cuyos destinatarios finales son personas en términos de igualdad entre hombres y mujeres.

No existen líneas de actuación ni se han definido objetivos ni indicadores en materia de igualdad, por lo que no se incluye un estudio detallado del programa en términos de igualdad.

SECCIÓN 28: MINISTERIO DE CIENCIA E INNOVACIÓN

Programa	Denominación	Pertinencia de género
143A	Cooperación para el desarrollo	Pertinencia media de género
461M	Dirección y Servicios Generales de Ciencia e Innovación	Pertinencia alta de género
463A	Investigación científica	Pertinencia media de género
463B	Fomento y coordinación de la investigación científica y técnica	Pertinencia media de género
465A	Investigación sanitaria	Pertinencia media de género
467C	Investigación y desarrollo tecnológico-industrial	Pertinencia media de género
467D	Investigación y experimentación agraria	Pertinencia media de género
467E	Investigación oceanográfica y pesquera	Pertinencia media de género
467F	Investigación geológico-minera y medioambiental	Pertinencia media de género
467H	Investigación energética, medioambiental y tecnológica	Pertinencia media de género

A. Cuadro de análisis general



De acuerdo al estudio realizado, el 90% de los programas atribuidos al Ministerio de Ciencia e Innovación han sido catalogados con pertinencia media de género.

Los porcentajes obtenidos del análisis de los programas vienen recogidos en el cuadro adjunto.

A continuación, se analizan de forma detallada las respuestas a las preguntas planteadas en cada uno de los programas:

1. ¿En qué medida el programa presupuestario tiene competencias para actuar y éstas son relevantes en relación con la igualdad de género?



El 30% de los programas presupuestarios tienen un poder transformador alto en el ámbito de la igualdad de género.

2. Número de personas sobre el que despliegan sus efectos las actuaciones del programa presupuestario.



Todos los programas despliegan sus efectos sobre un número alto de personas. Dichos programas tienen, por tanto, gran capacidad en la lucha contra las desigualdades.

3. *¿Las personas a las que las actuaciones van dirigidas son mayoritariamente mujeres?*



Los programas no afectan a mujeres de manera directa ni significativa.

4. *¿El ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?*



El 10% de los programas son considerados palancas de cambio y pueden producir un cambio sensible en la situación actual para incluir la igualdad como eje transversal que elimine las desigualdades.

5. *¿Los resultados previstos del programa tendrán efecto positivo o negativo sobre la igualdad?*



La totalidad de los programas tiene efectos positivos a favor de la igualdad de género.

6. *¿El programa tiene un objetivo concreto en favor de la igualdad de género?*



Los programas tienen objetivos identificados a favor de la igualdad de género.

7. *¿Existen indicadores de este programa desagregados por sexo?*



Los programas tienen indicadores desagregados por sexo, lo que facilita la elaboración de estadísticas en ámbito de género.

## B. Análisis detallado de los programas en términos de igualdad

### Programa Presupuestario: 143A Cooperación para el desarrollo

#### *Breve descripción del programa en términos de igualdad de género*

El programa sirve al interés general y a los objetivos específicos de la política científica y tecnológica nacional. En el campo de la cooperación científica y tecnológica internacional participa activamente en los trabajos de investigación científica y desarrollo tecnológico de organizaciones e instituciones de I+D+I europeas y de organismos multilaterales, configurando un denso tejido de relaciones que contribuyen a reforzar la capacidad científica y tecnológica de España.



En el marco de las relaciones bilaterales y multilaterales resulta esencial articular correctamente la coordinación y gestión de la cooperación científica internacional, de acuerdo con los convenios bilaterales financiados por la propia Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), suscritos con instituciones extranjeras, y con los convenios intergubernamentales financiados por otros organismos. Asimismo, es esencial la coordinación y gestión de proyectos y becas en relación con otros organismos nacionales que son gestores de la cooperación internacional.

Las actividades se pueden dividir en diferentes marcos de actuación, siempre dependientes de los Convenios de Cooperación Bilateral establecidos con países emergentes (como India, China, Corea o Rusia), con países de América Latina (como México, Cuba, Costa Rica, Colombia, Perú, Chile, Venezuela, Brasil, Uruguay y Argentina), y con países del Norte de África.

Con estos países se lleva a cabo un plan de acción con objetivos prioritarios y organismos científicos definidos. Gracias a estos convenios se lleva a cabo un intercambio de personal investigador y un programa de proyectos conjuntos (incluyendo becas y/o contratos) que permiten la incorporación en dichos países del *know-how/background* del CSIC. Asimismo, se fomenta entre los distintos países firmantes la movilidad del personal investigador.

Entre los objetivos de este programa, se potencia la cooperación interuniversitaria entre España e Iberoamérica o países como Argelia, Egipto, Jordania, Marruecos y Túnez mediante la participación en convocatorias del Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación de la Agencia de Cooperación Internacional para el desarrollo (AECID).

El personal del CSIC se clasifica en tres tipos según la actividad desempeñada:

- El personal científico, que incluye todas aquellas personas que desempeñan una labor fundamentalmente investigadora. Se incluyen las escalas investigadoras y del personal laboral, todos/as aquellos/as que poseen titulación de doctor/a, además de los/as Titulados/as Superiores y Medios.

Este colectivo se encuentra distribuido de la siguiente forma: Personal funcionario: 36% mujeres y 64 % hombres. Personal laboral: 44,6% mujeres y 55,4% hombres.

- El personal técnico, que incluye todas aquellas personas que realizan trabajo de apoyo a la investigación, pertenecientes a escalas y cuerpos de los OPI. También incluye al personal laboral del área funcional 2 grupos 3, 4 y 5.

Este colectivo se encuentra distribuido de la siguiente forma: Personal funcionario: 56,7% mujeres y 43,3% hombres. Personal laboral: 52,92% mujeres y 47,08% hombres.

- El personal de gestión, que incluye todas aquellas personas que trabajan en las administraciones de los institutos y centros, así como el personal de la organización central. Incluye al personal funcionario de cuerpos generales (administración, bibliotecas, informática), así como el personal laboral del área funcional 1 (servicios comunes y mantenimiento).

Este colectivo se encuentra distribuido de la siguiente forma: Personal funcionario: 60,12% mujeres y 39,88% hombres. Personal laboral: 60,30% mujeres y 39,70% hombres.

Tomando como referencia el conjunto de la población, se puede decir que la distribución del personal, según sexo, a 30 de junio de 2020, es paritaria, con un 49,14% de mujeres y un 50,86% de hombres.

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

Para afrontar la problemática indicada se realizarán las siguientes actuaciones:

- En materia de formación, se ofrece al personal la posibilidad de realizar cursos en materia de sensibilización en igualdad de género en el ámbito de las Administracio-



nes Públicas, con los objetivos de dar a conocer los conceptos de igualdad y género y su aplicación práctica.

- Con carácter general, en el Plan de formación de cada ejercicio se incluyen acciones formativas que tratan la materia de forma específica. Las acciones se desarrollan tanto en la modalidad *on-line* como en la presencial. Asimismo, se lleva a cabo formación específica en puestos de responsabilidad y cargos directivos. En todos los cursos de formación Directiva y Gerencial (dirigidos a personal que ocupa puestos de Dirección y Gerencia en el CSIC) se ha desarrollado una tarea de sensibilización en la materia.
- También se han incluido módulos que tratan la materia en determinados cursos del área de habilidades profesionales y recursos humanos (tanto en cursos que superan las 20 horas tal y como establece el II Plan de Igualdad de la AGE, como en otros que no superaban las 20 horas).

Concretamente en los siguientes cursos:

- Convencer hablando (15 horas). Módulo: Concienciación en igualdad de género.
- Modernización del lenguaje administrativo *on-line* (15 horas) Módulo: Pautas para un lenguaje inclusivo. Discriminación por razón de sexo. Otras discriminaciones en el lenguaje.
- Se prevé que se atenderán todas las solicitudes de personas que participen en los cursos específicos de formación que se programen sobre la materia.
- Los cursos se celebran fundamentalmente dentro del horario laboral y se consideran tiempo de trabajo a todos los efectos, además los asistentes tienen derecho a adaptar su jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.
- En ningún caso el horario de finalización de los cursos podrá exceder de las 18:00 h.
- Los trabajadores pueden acceder a cursos durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares.
- Se prioriza la formación de las personas reincorporadas al servicio activo tras una licencia o excedencia por maternidad o paternidad o por cuidado de personas dependientes.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

Se adjunta un listado de objetivos e indicadores definidos de manera específica en materia de igualdad:

#### **SECCIÓN 28.**

Programa 143A

Objetivo	Indicador
Formación del personal del CSIC.	Número de personas, hombres y mujeres que han participado en las acciones formativas que tratan la materia de forma específica.

### **Programa Presupuestario: 461M Dirección y servicios generales de Ciencia e Innovación técnica**

#### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

Una de las señas de identidad del Ministerio de Ciencia e Innovación son las políticas que garanticen la igualdad entre mujeres y hombres.

El impulso de la igualdad de género en el sistema de ciencia e innovación además de ser un principio básico del derecho, es garantía de excelencia en la I+D+i, y ha de contribuir a: 1. lograr una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en todos los ámbitos y niveles de la ciencia, la tecnología y la innovación, aprovechando y reteniendo todo el talento, sin dejar a nadie atrás; y 2. integrar la dimensión de género en las políticas públicas, normas, programas y proyectos del ámbito de la ciencia, la tecnología y la innovación.

Los Presupuestos Generales del Estado son la principal herramienta para realizar una presupuestación con perspectiva de género, siguiendo el principio de transversalidad de género que implica la integración del principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las políticas públicas. Políticas que garanticen la igualdad en el empleo (igualdad retributiva); que impulsen la equiparación de los permisos de paternidad y maternidad iguales e intransferibles y la corresponsabilidad en el uso del tiempo (conciliación).

El diseño de las políticas públicas exige la generación de conocimiento en todos los ámbitos, su difusión y su aplicación para la obtención de un beneficio social o económico, mediante actividades que son esenciales para el progreso de la sociedad española, cuyo desarrollo ha sido clave para la convergencia económica y social de España en el entorno internacional.

Según el Instituto Europeo de Igualdad de Género (2019), en el indicador sobre igualdad en «conocimiento» España alcanza 67,4 puntos, casi 4 puntos más de la media de la Unión Europea (63,5), lo que supone un incremento de 8,1 puntos desde 2005, 2,1 puntos desde 2015. Este progreso es 3 veces más rápido que el de los Estados miembros de la Unión Europea en su conjunto, y convierte a España en el sexto país en este indicador, que mide las desigualdades de género en logro en la educación.

Los datos sobre personal científico y técnico de la Estadística del INE sobre actividades de I+D 2017 y EPA 2018 (INE) informan de una tasa de ocupación femenina general del 45,5%. Sin embargo, la tasa de ocupación de las mujeres empleadas en el área de I+D es inferior, del 40,8%, y aún menor entre el personal investigador (40,5%) y técnico (38,1%).

Según el informe Científicas en cifras 2017, la proporción de mujeres en el conjunto del personal investigador (en equivalencia a jornada completa) en España (39%) se mantiene estable desde 2009. Si bien ha mejorado ligeramente en los sectores de Administración Pública (48%) y universidades (43%) dentro del equilibrio de género, sigue siendo muy baja entre el personal investigador del sector empresarial (31%).

Las mujeres son mayoría en España en los estudios universitarios desde 1986, momento en que la proporción de mujeres matriculadas superó a la de hombres con un 50,1%, proporción que no ha dejado de crecer hasta el 55,1% de estudiantes de Grado, el 54,78% de estudiantes de Máster, y el 49,76% de estudiantes de doctorado.

Sin embargo, se produce una clara concentración de los porcentajes más altos de presencia de mujeres en la Universidad en las áreas de Salud (69,98% estudiantes de Grado, 71,92% estudiantes de Máster) y de Artes y Humanidades (61,60% estudiantes de Grado, 61,77% estudiantes de Máster), siendo en cambio el porcentaje de presencia en carreras relacionadas con la Ingeniería y Arquitectura del 24,97% en estudios de Grado y del 28,58% en Máster.

Si se analiza el tipo de estudios universitarios que prefieren las mujeres, se comprueba que en su mayor parte prefieren el área de Ciencias Sociales y Jurídicas (50,88% de las mujeres estudiantes de Grado), mientras que sólo estudian ciencias el 5,84% de las mujeres estudiantes de Grado, y estudios de Ingeniería y Arquitectura el 8,12%.

Posibles causas de la segregación horizontal:

- Según el estudio PISA de la OCDE, las chicas manifiestan una menor confianza en Matemáticas, incluso cuando su rendimiento es igual o mayor que el de los chicos.
- Amenaza del estereotipo: menor rendimiento cuando las chicas temen que se confirme un estereotipo negativo sobre sus habilidades en materias científicas y técnicas.
- Las expectativas parentales y del entorno social para chicas y chicos siguen siendo diferentes.
- Los libros de texto y medios de comunicación no hablan de mujeres científicas: la falta de referentes hace que las niñas no tengan modelos en los que reflejarse.

Las mujeres se siguen encontrando con un techo de cristal en sus carreras científicas que les impide continuar progresando: sólo ocupan el 23% del total de las cátedras universitarias, y sólo son 8 las rectoras de un total de 50 universidades públicas, aunque se trata del mayor porcentaje hasta ahora. En los Organismos Públicos de Investigación adscritos al Ministerio de Ciencia e Innovación, las mujeres ocupan por primera vez la mayoría de cargos de presidencia o dirección del organismo (4 de 7).

Según el informe Científicas en cifras 2017, en la carrera investigadora continúa siendo destacada la infra-representación de mujeres en la categoría de mayor rango (el Grado A), mientras que si hay equilibrio de género en las demás categorías investigadoras (grados B, C y D), lo que indica una clara segregación vertical de género (también conocida como techo de cristal): las universidades públicas españolas siguen contando con solo un 21% de mujeres entre su profesorado catedrático de universidad. Esta proporción en la categoría de mayor nivel continúa siendo algo mayor en los Organismos Públicos de Investigación, con un 25% de investigadoras en el Grado A (que en Organismos Públicos de Investigación agrega al profesorado de investigación y al profesorado catedrático de universidad), pero lejos aún del porcentaje de mujeres en el total del personal investigador de Organismos Públicos de Investigación (42%). En las universidades privadas españolas la categoría de mayor nivel corresponde al profesorado director/ordinario/catedrático, donde hay un 28% de mujeres.

Según el informe de la Unión Europea «She figures» 2018, que refleja la situación de las mujeres en el área de la investigación científica y técnica, el porcentaje de mujeres en comités científicos y administrativos es del 39%, algo superior a la media UE-28 del 27%.

En los organismos y entidades vinculadas con el Ministerio de Ciencia e Innovación, las mujeres representaban en 2019 el 56,25% en el consejo rector del CSIC, o el 54,55% en la Comisión asesora científica del Centro Nacional de Investigación sobre la Evolución Humana y el 73,33% del Comité de ética en la investigación sobre bienestar animal, aunque el porcentaje baja al 43,75% en el consejo rector y al 41,67% en el Comité científico y técnico de la Agencia Estatal de Investigación, al 45,83% del Comité científico asesor del CSIC, el 30,77% en el Comité de bioética de España o el 20% en el Comité científico asesor del consorcio Sincrotrón ALBA.

Los factores que inciden sobre la segregación vertical de las mujeres en ciencia e innovación son muy variados:

- Sesgos en la evaluación de méritos, estudios o trabajo (como demuestra el estudio del efecto Jennifer-John, en la Universidad de Yale, 2012).
- Acoso laboral, sexual o por razón de sexo, y en general un clima de trabajo adverso: según el estudio The Athena factor del año 2008 (Harvard Business Review), el 63% de las mujeres declaran haber sufrido acoso sexual, y el 38% han sentido un clima machista.
- Responsabilidades familiares y cuidado de descendencia: según el estudio The Athena factor el abandono de la carrera es máximo a los 30 años.
- Falta de autoconfianza, miedo al fracaso, falta de apoyo de la organización, falta de valoración o reconocimiento en el entorno de trabajo: las mujeres investigadoras se sienten menos apoyadas en sus departamentos, observan más efectos negativos en los permisos de maternidad y paternidad, y perciben en menor medida el reconocimiento de sus compañeros (Encuesta SRUK-CERU 2018).
- Falta de información sobre posibilidades de promoción, falta de oportunidades: el 50% mujeres no tienen información sobre sus posibilidades de progresión o promoción (The Athena factor).
- Falta de acceso a la financiación necesaria para realizar proyectos.

La Hoja de Ruta para el desarrollo del Espacio Europeo de Investigación en España 2016-2020 establece medidas en torno a dos objetivos generales para su prioridad 4 («Igualdad de Género y Transversalidad de Género en la Investigación»):

- La revisión y adecuación de procedimientos y criterios utilizados en las convocatorias públicas de ayudas a la I+D+I, a fin de evitar sesgos de género y lograr un mayor

equilibrio en las cifras de mujeres y hombres, así como mejorar la integración de la dimensión de género en los contenidos de las propuestas a financiar.

- La elaboración de directrices, el fomento de buenas prácticas y la formación, para mejorar la implementación, seguimiento y evaluación de las políticas de igualdad de género en centros públicos de investigación y agencias de financiación de la I+D+I.
- En consecuencia, una de las cinco prioridades del Programa estatal de promoción del talento y su empleabilidad en I+D+I, es la adopción medidas para corregir desequilibrios de género en el acceso y promoción de las mujeres a la carrera investigadora.

El programa cubre, entre otras, las actividades del Observatorio de Mujeres, Ciencia e Innovación y de la Unidad de Mujeres y Ciencia (UMyC) del Gabinete del Ministro, que impulsa a nivel estatal, europeo e internacional las políticas de igualdad de género en I+D+I para lograr el equilibrio de género en la participación de mujeres y hombres en todos los niveles y ámbitos, evitando la pérdida de talento; y mejorar la integración del análisis de género en la investigación en los contenidos de políticas, programas y proyectos como factor de excelencia en la generación de conocimiento.

Los objetivos del programa en materia de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres son:

- Visibilizar las desigualdades de género que todavía persisten en el ámbito de la ciencia, la tecnología y la innovación, así como a las investigadoras e innovadoras que hacen I+D+I a través de:
  - Seguimiento de la situación de las mujeres en CTI y del cumplimiento de las políticas públicas, planes y medidas en este ámbito.
  - Acciones de divulgación científica para el fomento de las vocaciones científicas y tecnológicas en las niñas y las jóvenes, y cerrar la brecha de género en las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas.
- Avanzar hacia la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos y niveles del Sistema de ciencia, tecnología e innovación:
  - Integrando la perspectiva de género de forma transversal al conjunto de políticas públicas, medidas normativas, planes, programas y proyectos en el ámbito de ciencia, tecnología e innovación.
  - Promoviendo medidas y actuaciones para atraer, desarrollar y retener el talento de las mujeres, que: *a)* potencie la contratación y evaluación sin sesgos y la creación de entornos de trabajo libres de sexismo; *b)* elimine obstáculos normativos y prácticos, así como discriminaciones indirectas por razón de sexo (por ejemplo, conciliación de la vida familiar y laboral); *c)* suprima roles de género tradicionales; y *d)* potencie el acceso a cargos de responsabilidad y puestos directivos.
- Facilitar la transformación en la cultura organizacional de los organismos e instituciones de ciencia e innovación para que haya una igualdad de género real y efectiva entre su personal y una integración de la perspectiva de género en todas sus áreas de actividad, lo que será posible:
  - Incluyendo la dimensión de género en el diseño y realización de las investigaciones y proyectos de I+D+I y ayudando a su valoración en las convocatorias.
  - Integrando criterios de igualdad de género en las convocatorias de ayudas a la contratación y a la financiación.
  - Formando y capacitando a su personal para que apliquen la transversalidad de género en el ejercicio de sus funciones.
  - Impulsando un distintivo de igualdad de género en los centros de investigación.

***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

Para afrontar la problemática indicada en el apartado anterior y cumplir con los objetivos descritos, a través de la Unidad de Mujer y Ciencia (UMyC), el Observatorio de Mujeres, Ciencia e Innovación y la Unidad de Igualdad del Ministerio se realizarán las siguientes actuaciones:

- Visibilizar las desigualdades de género que todavía persisten en el ámbito de la ciencia, la tecnología y la innovación, así como a las investigadoras e innovadoras que hacen I+D+I.
- Continuación y refuerzo de actuaciones para visibilizar las brechas y desigualdades de género en el sistema de CTI.
  - Informes estadísticos:
    1. Informe Mujeres e Innovación 2020.
    2. Científicas en Cifras 2021: serie estadística en la que se incluyen indicadores sobre la participación de mujeres y hombres en órganos de gobierno de universidades y OPIs y en comisiones técnicas de evaluación, así como sobre el porcentaje de órganos que tienen representación equilibrada de mujeres y hombres.
  - Desarrollo de sistema de indicadores relevantes para web —en desarrollo—.
  - Realización de estudios, análisis y monográficos en profundidad sobre temáticas concretas para la propuesta, desarrollo e implementación de medidas preventivas y correctivas (por ejemplo, monográfico «género y ciencia frente al coronavirus»; cuestionario de conciliación durante la pandemia para personal investigador; estudio de jóvenes científicas por la Unidad de Mujeres y Ciencia —en desarrollo—).
- Pleno funcionamiento del Observatorio de Mujeres, Ciencia e Innovación: órgano colegiado interministerial creado en 2019 responsable del seguimiento y evaluación de la situación de las mujeres y de la desigualdad de género en el ámbito de la ciencia y la innovación, y del fomento de políticas y medidas para el impulso de la igualdad de género y de la integración de la perspectiva de género en el sistema español de ciencia, tecnología e innovación.
- Desarrollo de acciones de divulgación científica y de fomento de vocaciones STEM tanto desde el Ministerio (espacios en la nueva web; programa y campañas) como de sus OOPP (CSIC, FECYT...).
- Fomento de presencia internacional a través de:
  - Foros internacionales en los que participa España en materia de Ciencia, Tecnología e Innovación, en coordinación con la Representación Permanente de España ante la Unión Europea, fundamentalmente desde el Grupo de Trabajo Permanente sobre el Género en la Investigación e Innovación (anterior Grupo Helsinki) a través del Comité para el Espacio de Investigación Europeo en el Consejo de la UE.
  - Participación directa en proyectos europeos de Género y Ciencia financiados por el programa marco Horizonte 2020. En concreto, en 2020 continuará con los proyectos GENDERACTION, GENDER-NET Plus y SUPERA.
  - Promoción, desarrollo, difusión y transferencia de resultados de proyectos europeos para la igualdad de género y transversalidad de género en la I+D+I. Ello se podrá facilitar a través de la red estatal de proyectos europeos para la igualdad de género en I+D+I, impulsada por la UMyC en 2017 con apoyo de FECYT, y a tra-

- vés de la implementación del II Plan Nacional de Acción sobre Mujeres, Paz y Seguridad, aprobado en 2017.
- En el marco de una de las medidas de la Hoja de Ruta para el desarrollo del Espacio Europeo de Investigación en España 2016-2020 en elaboración, la UMyC contribuye a impulsar la creación y puesta en marcha del área de conocimiento, acreditación y evaluación de la actividad investigadora en estudios feministas, de las mujeres y de género.
  - El marco de la ERA-NET GENDER-NET Plus para co-financiación de proyectos internacionales de investigación con perspectiva de género, la UMyC contribuye al seguimiento de los proyectos cofinanciados que se pondrán en marcha en 2020 para explorar interacciones e interdependencias entre el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5-Igualdad de Género y uno o varios de otros 3 ODS de Naciones Unidas (ODS 3-Salud y Bienestar; ODS 9-Industria, Innovación e Infraestructura; y ODS 13-Acción por el Clima).
- Avanzar hacia la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos y niveles del Sistema de ciencia, tecnología e innovación:
- Medidas normativas como la integración de la perspectiva de género en la nueva estrategia estatal de ciencia, tecnología e innovación 2021-2027 y la inclusión de criterios sobre igualdad de género y valoración de medidas de conciliación adoptadas por la entidad solicitante en la evaluación de solicitudes de ayudas convocadas en el marco de diferentes programas de ayudas del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2017-2020 y del nuevo plan estatal 2021-2024 que gestiona el Departamento.
  - Implementación de la adaptación del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo para el personal del ministerio aprobado en 2019, y seguimiento para que todos sus OOPP se adhieran al mismo, en caso de no contar con protocolo propio. Desarrollo de campañas de prevención y detección temprana.
  - Se continuará y reforzará el diseño de medidas y actuaciones para corregir los desequilibrios de género en el acceso y promoción de las mujeres a lo largo de la carrera investigadora, y alcanzar la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos y niveles del sistema de CTI. Se pondrá especial foco en las siguientes áreas de actuación:
    - Seguimiento del impacto de género de la pandemia sobre el personal investigador.
    - Refuerzo de la formación/capacitación en igualdad de género del personal del Ministerio y OOPP.
    - Presencia equilibrada en los foros/eventos que organiza o en los que participa el Ministerio.
    - Coordinación y apoyo a las estructuras de igualdad de género de los OPIs/AEI/CDTI.
    - Actualización de planes de igualdad e informes de seguimiento anual de los OPIs.
    - Medidas de fomento de la conciliación y corresponsabilidad, y de visibilización de investigadoras y de su labor científica en colaboración con otros OOPP del Ministerio.
- Facilitar la transformación en la cultura organizacional de los organismos e instituciones de ciencia e innovación para que haya una igualdad de género real y efectiva entre su personal y una integración de la perspectiva de género en todas sus áreas de actividad:
- Seguimiento, revisión y adecuación de procedimientos y criterios en las convocatorias públicas de ayudas a la I+D+I para la incorporación de criterios sensibles al género tanto en la evaluación como en composición de comisiones u órganos.



- Elaboración de directrices, fomento de buenas prácticas, formación, actualización de procedimientos y criterios en convocatorias, reglamentos y normativa propia de los organismos públicos de investigación y valoración de las distintas vertientes de la igualdad de género en la I+D+i con un especial foco en:
  - Los sesgos de género en evaluación de candidaturas y proyectos: Impulso de la obligatoriedad de la formación en materia de género para quienes integren comisiones, paneles y comités de evaluación, ya sean de reclutamiento y promoción del personal investigador, o de concesión de ayudas a la I+D+I (a recursos humanos o a proyectos), visibilizando la existencia de sesgos no conscientes y suministrando al personal evaluador herramientas eficaces para corregir estos sesgos.
  - En garantizar la igualdad de género, tanto en la evaluación de candidaturas (selección, contratación y promoción) como en la composición de los tribunales de evaluación.
  - En la integración y valoración de la dimensión de género en los contenidos y en los proyectos de I+D+i.
- En el marco del actual y del nuevo Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2021-2024:
  - Se mantendrá como objetivo prioritario la adecuada integración transversal del análisis de sexo/género en el contenido de la I+D+I, especialmente en la búsqueda de soluciones para todos los retos de la sociedad, y continuará incorporando los estudios de género como un ámbito específico.
  - Promoción de la actualización de la pregunta acerca de la relevancia de la integración del análisis de género en la investigación en el proyecto, a fin de promover dicha integración también en los proyectos donde, aunque no se investigue directamente con seres humanos, sí que sea pertinente tener en cuenta este análisis en función de las posibles diferencias respecto a intereses y necesidades de mujeres y hombres en tanto que usuarios finales de las aplicaciones que se deriven de los resultados del proyecto.
- Trabajo sobre el género en la evaluación de proyectos con el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y la Agencia Estatal de Investigación, para que contribuya a mejorar los procedimientos y criterios para la evaluación de:
  - Los proyectos específicos de I+D+I en Estudios Feministas, de las Mujeres, y del Género, y
  - De aquellos otros que por sus temáticas deberán necesariamente integrar en su contenido el análisis de sexo/género de manera transversal siguiendo las buenas prácticas de la comunidad internacional en esta materia.
- Puesta en marcha a nivel nacional de un distintivo de igualdad para centros de investigación, similar al distintivo empresarial en materia de igualdad ya existente.
- Apoyo e impulso del sistema de producción de conocimiento en el área de estudios feministas, de las mujeres y de género, que hasta ahora ha sido fundamentalmente mediante colaboración con institutos universitarios, centros y asociaciones que investigan en el área (para difusión de información, localización de expertas potenciales evaluadoras, participación en sus eventos, etc.).

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

Se adjunta un listado de objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad:

**SECCIÓN 28.**

Programa 461M

Objetivo	Indicador
Seguimiento de la situación de las mujeres en CTI y del cumplimiento de las políticas públicas, planes y medidas en este ámbito.	Número de reuniones y actuaciones impulsadas por el OMCI. Número y tipo de informes y monográficos publicados en la materia. Sistema de indicadores de igualdad en CTI creado y publicado en la web.
Acciones de divulgación científica para el fomento de las vocaciones científicas y tecnológicas en las niñas y las jóvenes, y cerrar la brecha de género en las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas.	Número y tipo de acciones de divulgación.
Avance hacia la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos y niveles del Sistema de ciencia, tecnología e innovación.	Evolución en el número de mujeres y hombres en los distintos ámbitos y niveles del sistema CTI.
Integración de la perspectiva de género de forma transversal al conjunto de políticas públicas, medidas normativas, planes, programas y proyectos en el ámbito de ciencia, tecnología e innovación.	Número y tipo de actuaciones y medidas impulsadas en el sentido del objetivo.
Promoviendo medidas y actuaciones para atraer, desarrollar y retener el talento de las mujeres.	Número y tipo de medidas implementadas en cada uno de los apartados referidos en el objetivo.
Facilitar la transformación en la cultura organizacional de los organismos e instituciones de ciencia e innovación para que haya una igualdad y perspectiva de género.	Percepción del cambio de cultura de las instituciones públicas en CTI respecto de la igualdad de género y la integración de la perspectiva de género por parte de su personal.
Inclusión de la dimensión de género en el diseño y realización de las investigaciones y proyectos de I+D+I y ayuda a su valoración en las convocatorias.	Análisis de indicadores e informes de evaluación realizados por los centros públicos de investigación y de financiación del Ministerio respecto de la implementación de este objetivo.
Integración de criterios de igualdad de género en las convocatorias de ayudas a la contratación y a la financiación.	Análisis de indicadores e informes de evaluación realizados por los centros públicos de investigación y de financiación del Ministerio respecto de la implementación de este objetivo.
Formación y capacitación a su personal para que apliquen la transversalidad de género en el ejercicio de sus funciones.	Número de participantes desagregado por sexo en cada acción formativa.
Impulso de un distintivo de igualdad de género en los centros de investigación.	Implementación del distintivo.

**Programa Presupuestario: 463A Investigación científica*****Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

La ejecución del programa permite al Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) cumplir con su misión a través del desarrollo del objetivo que tiene estatutariamen-



te atribuido y que es el fomento, la coordinación, el desarrollo y la difusión de la investigación científica y tecnológica, de carácter multidisciplinar, con el fin de contribuir al avance del conocimiento, y al desarrollo económico, social y cultural, así como a la formación de personal y al asesoramiento a entidades públicas y privadas en estas materias.

El personal del CSIC se clasifica en tres tipos según la actividad desempeñada:

- El personal científico, que incluye todas aquellas personas que desempeñan una labor fundamentalmente investigadora. Se incluyen las escalas investigadoras y del personal laboral, todos/as aquellos/as que poseen titulación de doctor/a, además de los/as Titulados/as Superiores y Medios.

Este colectivo se encuentra distribuido de la siguiente forma. Personal funcionario: 36% mujeres y 64% hombres. Personal laboral: 44,6% mujeres y 55,4% hombres.

- El personal técnico, que incluye todas aquellas personas que realizan trabajo de apoyo a la investigación, pertenecientes a escalas y cuerpos de los OPI. También incluye al personal laboral del área funcional 2 grupos 3, 4 y 5.

Este colectivo se encuentra distribuido de la siguiente forma. Personal funcionario: 56,7% mujeres y 43,3% hombres. Personal laboral: 52,92% mujeres y 47,08% hombres.

- El personal de gestión, que incluye todas aquellas personas que trabajan en las administraciones de los institutos y centros, así como el personal de la organización central. Incluye al personal funcionario de cuerpos generales (administración, bibliotecas, informática), así como el personal laboral del área funcional 1 (servicios comunes y mantenimiento).

Este colectivo se encuentra distribuido de la siguiente forma. Personal funcionario: 60,12% mujeres y 39,88% hombres. Personal laboral: 60,30% mujeres y 39,70% hombres.

Tomando como referencia el conjunto de la población, se puede decir que la distribución del personal, según sexo, a 30 de junio de 2020, es paritaria, con un 49,14% de mujeres y un 50,86% de hombres.

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

Para afrontar la problemática indicada en el apartado anterior se realizarán las siguientes actuaciones:

- Medidas orientadas a promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo del sector público: sensibilización, información y formación sobre igualdad de oportunidades, especialmente en lo que se refiere a la integración de las mujeres en los distintos niveles de la organización, y a la aplicación de medidas que favorezcan la conciliación y la corresponsabilidad; también se incidirá en los diferentes aspectos vinculados a los procesos de acceso a los cuerpos y escalas científicas.
- Conciliación de la vida personal, laboral y familiar:
  - El personal del CSIC cuenta con la posibilidad de recurrir a los servicios de la Escuela Infantil, en la que se atiende a descendientes del personal del CSIC con edades comprendidas de 0 a 3 años. Esta posibilidad facilita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral además de contribuir, indirectamente, a la corresponsabilidad y al cambio en los usos del tiempo.
  - En la misma materia y para favorecer la conciliación de la vida familiar, en el marco de la negociación colectiva se han adoptado medidas relativas a la distribución de la jornada laboral. En este sentido, el personal que deba realizar cuarenta horas semanales podrá acumular la jornada de tarde en dos o tres días a la semana previa autorización de la Dirección del Centro o Instituto o de quien ostente la titula-

riedad del órgano del CSIC que corresponda. Además, con carácter general, se podrá acumular la jornada de tarde en un día a la semana por un periodo máximo de seis meses contados a partir de la fecha de incorporación de los permisos de maternidad y paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida.

Asimismo, con carácter general y previa autorización, se podrá modificar el horario fijo hasta un máximo de dos horas por un periodo máximo de seis meses contados a partir de la fecha de incorporación de los permisos de maternidad y paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida.

- Formación: se ofrecerá al personal la posibilidad de realizar cursos en materia de sensibilización en igualdad de género en el ámbito de las Administraciones Públicas, con los objetivos de dar a conocer los conceptos de igualdad y género y su aplicación práctica.

Con carácter general, en el Plan de formación de cada ejercicio se incluyen acciones formativas que tratan la materia de forma específica. Las acciones se desarrollan tanto en la modalidad *on-line* como en la presencial. Asimismo, se lleva a cabo formación específica en puestos de responsabilidad y cargos directivos. En todos los cursos de formación Directiva y Gerencial (dirigidos a personal que ocupa puestos de Dirección y Gerencia en el CSIC) en los que han participado representantes, se ha desarrollado una tarea de sensibilización en la materia.

También se han incluido módulos que tratan la materia en determinados cursos del área de habilidades profesionales y recursos humanos (tanto en cursos que superan las 20 horas tal y como establece el II Plan de Igualdad de la AGE como en otros que no superaban las 20 horas).

Concretamente en los siguientes cursos:

- Convencer hablando (15 horas). Módulo: Concienciación en igualdad de género.
- Modernización del lenguaje administrativo *on-line* (15 horas). Módulo: Pautas para un lenguaje inclusivo. Discriminación por razón de sexo. Otras discriminaciones en el lenguaje.

Se prevé que se atenderán todas las solicitudes de personas que participen en los cursos específicos de formación que se programen sobre la materia.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

Se adjunta un listado de objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad:

#### **SECCIÓN 28.**

Programa 463A

Objetivo	Indicador
Medidas orientadas a promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo del sector público.	Evolución en el número de mujeres en los distintos niveles de la institución.
Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.	Número de plazas ofertadas por la escuela infantil y número de niños/as matriculados.
Formación.	Número de personas, hombres y mujeres que han participado en las acciones formativas que tratan la materia de forma específica.

## **Programa Presupuestario: 463B Fomento y Coordinación de la Investigación Científica y Técnica**

### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

La política científica y tecnológica gestionada en este programa tiene como objetivo último y primordial dar un impulso decidido a la investigación, el desarrollo y la innovación como factores estratégicos y decisivos para la competitividad, la creación de empleo y la elevación del nivel cultural, lo que se traduce en una mejora de la calidad de vida de la ciudadanía.

Para cumplir con estos objetivos, la misión de la Administración General del Estado debe ser, por una parte, la de fortalecer la investigación básica para contribuir a la generación del conocimiento, base de todo desarrollo a largo plazo y, por otra, la de crear un clima favorable para que las empresas se incorporen plenamente a la cultura de la innovación tecnológica con el fin de incrementar su competitividad. Por ello se han de articular políticas que coordinen mejor las tareas científico-tecnológicas de los sectores públicos y privados, y logren no sólo reforzar la calidad de la investigación, sino también el valor de sus aplicaciones.

El programa tiene entre sus objetivos potenciar y financiar la investigación de excelencia en nuestro país para situar a España en la vanguardia de la investigación científica y cumplir con los compromisos adquiridos en la Estrategia de Lisboa.

También tiene entre sus objetivos contribuir en la medida de lo posible al cumplimiento de los objetivos del desarrollo sostenible, siendo uno de ellos, concretamente el objetivo 5, lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

Mediante Acuerdo de Consejo de Ministros fueron aprobados la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y de Innovación 2013-2020 y el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2013-2016 y 2017-2020. La Estrategia define los grandes objetivos a alcanzar por las Administraciones Públicas durante su período de vigencia. El Plan, por su parte, contiene los instrumentos destinados a financiar, exclusivamente por parte de la Administración General del Estado, las actividades de I+D+I siendo, por tanto, su finalidad el desarrollo y financiación de las actuaciones contenidas en la Estrategia.

En la actualidad se está ultimando la elaboración de la próxima Estrategia de Ciencia, Tecnología e Innovación 2021-2027 (EECTI 2021-2027). La futura Estrategia integra la perspectiva de género, de conformidad con la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, en sus dos vertientes: igualdad de género y presencia equilibrada, y perspectiva de género como categoría transversal al Sistema de Ciencia, Tecnología e Innovación. La perspectiva de género, reflejada en las políticas de I+D+I para el sector público y privado, y en la planificación de sus acciones para garantizar la aplicación del principio de igualdad real entre mujeres y hombres en la I+D+I, será uno de los principios básicos de la EECTI 2021-2027 que conforman los criterios compartidos por todos los agentes y orientarán la definición, planificación e implementación de las políticas públicas de I+D+I.

En línea con la EECTI 2021-2027, el próximo Plan Estatal de Ciencia, Tecnología e Innovación 2021-2023, el cual se encuentra asimismo en fase de elaboración, integrará la perspectiva de género de forma transversal e incorporará los estudios de género como ámbito específico.

A través de este programa se ejercen las atribuciones previstas en el artículo 64 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, en materia de Política Científica y Tecnológica. Asimismo, se vela por la integración de la perspectiva de género en las distintas políticas, programas y proyectos de I+D+I.

Por otra parte, es prioridad de la Agencia la implementación de las actividades de evaluación, financiación y seguimiento de las ayudas a la investigación científica y técnica atendiendo a las mejores condiciones de igualdad de oportunidades.

Del mismo modo, la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT) viene desarrollando diferentes acciones en materia de igualdad, incluidas la divulgación y comunicación científicas, la promoción de vocaciones científicas no estereotipadas, participación en proyectos europeos, diseño de políticas de conciliación para su personal, entre otras ini-

ciativas. Todo ello con el objetivo estratégico de incorporar la perspectiva de género en toda su actividad, en línea con el Ministerio de Ciencia e Innovación, y en apoyo a sus objetivos en materia de políticas de igualdad. Este objetivo es uno de los ocho que tiene en su Plan Estratégico.

Finalmente, el consorcio público Instituto de Astrofísica de Canarias (IAC), tiene la consideración de Organismo Público de Investigación (OPI) de la AGE sin perjuicio de su propia naturaleza consorcial, personalidad jurídica y capacidad de obrar para el cumplimiento de los fines siguientes:

- Realizar y promover cualquier tipo de investigación astrofísica o relacionada con ella, así como desarrollar y transferir su tecnología.
- Difundir los conocimientos astronómicos, colaborar en la enseñanza universitaria especializada de astronomía y astrofísica y formar y capacitar personal científico y técnico en todos los campos relacionados con la astrofísica.
- Administrar los centros, observatorios e instalaciones astronómicas ya existentes y los que en el futuro se creen o incorporen a su administración, así como las dependencias a su servicio.
- Fomentar las relaciones con la comunidad científica nacional e internacional.

El IAC empezó a desarrollar políticas de igualdad desde finales de 2007 cuando nombró su primera Comisión de Igualdad que preparó el «Compromiso de igualdad». El Plan de Igualdad de Género es una parte integral de la estrategia del IAC, recogida en el Compromiso de Igualdad. El II Plan de Igualdad 2016-2018 sigue vigente hasta la aprobación inminente del siguiente Plan. Entre 2019 y 2020, la Comisión de Igualdad ha realizado el seguimiento final del II Plan de Igualdad, ha actualizado el autodiagnóstico y redactado el III Plan de Igualdad.

En 2020, el seguimiento final del II Plan de Igualdad muestra que ha sido implementado en algo más del 70% ya que algunas medidas apenas han podido arrancar y otras han podido implementarse al 100% aunque requieren un seguimiento para afianzarlas, mejorarlas si cabe y evaluar a medio plazo si han tenido un impacto en la mejora del equilibrio de género.

Además, el IAC forma parte de la Red Insular para la Igualdad de Género «Tenerife Violeta» desde 2015. Actualmente, el IAC a través de las agentes clave designadas está participando en la elaboración del II Marco Estratégico Tenerife Violeta que constituye un instrumento para articular y definir las prioridades en el desarrollo de políticas públicas encaminadas a favorecer la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres en la Isla de Tenerife.

Los datos del autodiagnóstico realizado para elaborar el III Plan de igualdad muestran que entre 2015 y 2018, la proporción de mujeres y hombres en la plantilla global del IAC ha fluctuado entre 34/66 (2015) y 31/69 (2016) en los últimos 5 años, manteniéndose por debajo del equilibrio de género (40/60). A 31/12/2018, a pesar de haber aumentado en un 16%, la proporción global de mujeres/hombres de la plantilla global del IAC se sitúa al mismo nivel que en 2014, 32/68. Esa distribución varía según las áreas y podemos destacar que el personal pre doctoral ha llegado al equilibrio de género (40/60). El personal postdoctoral y en mayor medida el personal investigador funcionario, así como el personal tecnólogo son los más deficitarios en cuanto a equilibrio de género. En el personal administrativo, hay equilibrio de género, pero con una proporción mayor de mujeres que de hombres con una proporción 58/42.

Aunque con la ejecución del II Plan de Igualdad se incorporaron medidas específicas para tener en cuenta los periodos de cuidados, permisos de maternidad/paternidad, etc. en las bases de los procesos selectivos a partir de finales de 2017, es demasiado pronto para medir su impacto.

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

Uno de los objetivos centrales del programa es definir una carrera científica desde el inicio, con contratos estables y evaluaciones justas e inclusivas, de forma que se capte, se retenga y se desarrolle el mejor talento. La citada carrera garantizará la integración de la perspec-

tiva de género, tanto en lo relativo al acceso como a la promoción y desarrollo profesional del personal científico, respetando dicho principio, así como la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

El programa promueve que los distintos comités y comisiones de evaluación y selección convocados por organismos e infraestructuras de investigación internacionales y europeas de los que España forma parte tiendan a la paridad entre hombres y mujeres y adopten la perspectiva de género en sus respectivos procesos.

El programa lleva a cabo las siguientes actividades con el fin de contribuir a la igualdad de oportunidades:

- Promueve la paridad en los órganos de Gobierno (Consejos Rectores, Comisiones Ejecutivas, Comisiones de Seguimiento, Patronatos, etc.) de las Grandes Instalaciones Científico-Técnicas.
- Promueve, asimismo, la paridad en los órganos de decisión de los consorcios como son los grupos de dirección, selección de personal, promociones, etc.
- Promueve que en los consorcios se adopten planes de igualdad y planes de actuación contra la violencia de género y valora que las ICTS los tengan.
- Lleva a cabo actividades de divulgación y de difusión de políticas de igualdad.
- Promueve la paridad en los grupos de investigación.
- Solicita que en los proyectos financiados se realice un estudio de impacto de género o de cómo el resultado de la investigación puede afectar a mujeres o a hombres, o contribuir a la igualdad y los beneficios que ello supone.

Por lo que respecta a la Agencia Estatal de Investigación (AEI), una de sus prioridades es la implementación de las actividades de evaluación, financiación y seguimiento de las ayudas a la investigación científica y técnica atendiendo a las mejores condiciones de igualdad de oportunidades.

La Agencia Estatal de Investigación ha venido implementando en los últimos años diferentes acciones en materia de igualdad, tanto para el propio personal de la Agencia, como en las actividades de financiación de ayudas a la I+D+i que realiza, como su principal misión. Cabe destacar las siguientes medidas (estas medidas serán incluidas en el nuevo Plan Estatal de Ciencia, Tecnología e Innovación 2021-2023):

- La convocatoria de ayudas a proyectos de I+D+i (y programas equivalentes en Planes Estatales anteriores), gestionada por la AEI, contiene desde 2009 una sub-área específica (FEM) para la financiación de proyectos de investigación sobre Estudios Feministas, de la Mujer y de Género, en el ámbito de las ciencias sociales.
- También se contempla la financiación de proyectos de I+D+i sobre mujeres y género, así como otras temáticas que incluyan una dimensión de género, en cualquiera de las áreas científico técnicas de evaluación y financiación de la AEI. Esta medida conlleva la incorporación y la valoración de la perspectiva de género en los contenidos de la investigación científica, técnica y de la innovación para que la temática, resultados o aplicaciones del proyecto sean susceptibles de ser de utilidad para todas las personas.
- Las convocatorias de proyectos de I+D+i, mencionados en la medida anterior, incluyen desde 2013 una pregunta en el formulario de solicitud que pretende estimular en el personal investigador la integración de la perspectiva de género en el planteamiento, metodología e impacto esperado del proyecto. Desde la convocatoria de 2016, a las comisiones técnicas se les facilita una nota informativa y un vídeo específico para la correcta evaluación de la dimensión de género en el contenido de la investigación y para evitar sesgos de género en la evaluación de las ayudas de recursos humanos o en la valoración de méritos de los solicitantes.
- En las órdenes de bases reguladoras de ayudas del nuevo Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación (2017-2020), gestionadas por la AEI, se incluye, entre los criterios de evaluación, la valoración de la dimensión de género en el impacto socio-económico de los proyectos de investigación.

- Asimismo, la orden de bases del Programa Estatal de Promoción del Talento y su Empleabilidad en I+D+I, establece que podrán valorarse, entre otros: que la entidad haya adoptado medidas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar desde la corresponsabilidad institucional dirigidas específicamente a eliminar barreras de género el acceso y promoción en la carrera investigadora; que haya presencia equilibrada de mujeres y hombres en el Consejo de Dirección (o equivalente) de la entidad; que la entidad tenga vigente un plan estratégico para la igualdad de género; que la entidad haya adoptado medidas para fomentar la integración del análisis de sexo/género en el contenido de la investigación, siempre que sea relevante para evitar sesgos de género cuando el impacto de los resultados y aplicaciones de la investigación que se realiza en la entidad pueda incidir directa o indirectamente sobre las personas; y que la entidad haya obtenido un distintivo de igualdad para centros de investigación (previsto poner en marcha a nivel nacional, similar al distintivo empresarial en materia de igualdad ya existente).
- Entre las medidas implementadas por la AEI para promover la igualdad de género en sus actuaciones de financiación destacan las relacionadas con algunas situaciones que pueden interrumpir temporalmente la carrera investigadora, tales como cuidado de hijo/a, incapacidad temporal, atención a personas en situación de dependencia, reducción de jornada por guarda legal y cuidado de familiar o menor con enfermedad grave, incapacidad temporal por causas vinculadas al embarazo y suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo o la lactancia de un menor de 9 meses, excedencias por cuidado de hijo/a, familiar y violencia de género o terrorista.
- En convocatorias anteriores a 2019 ya se tenían en cuenta las tres primeras situaciones para la consideración de la fecha de obtención del doctorado como requisito de elegibilidad, ampliando la fecha límite inferior establecida en la convocatoria en función de las situaciones de que se tratara. Esas situaciones se han ampliado en 2019 de 3 a 6 y aplican a las convocatorias de Ayudas Ramón y Cajal, Ayudas Juan de la Cierva-Formación, Ayudas Juan de la Cierva-Incorporación y Proyectos de I+D+I tipo A (jóvenes investigadores) y tipo JIN (jóvenes investigadores sin vinculación o con vinculación temporal).
- Desde 2019 además la AEI está aplicando progresivamente a sus convocatorias lo dispuesto en el Real Decreto ley 3/2019, en su disposición final primera de Modificación de la Ley 14/2011, apartado 4 de la disposición adicional decimotercera: «Los procedimientos de selección y evaluación del personal docente e investigador al servicio de las Universidades públicas, y del personal investigador y de investigación al servicio de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado, tendrán en cuenta las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, de forma que las personas que se encuentren o se hayan encontrado en dichas situaciones tengan garantizadas las mismas oportunidades que el resto del personal que participa en los procesos de selección y evaluación, y su expediente, méritos y currículum vitae no resulten penalizados por el tiempo transcurrido en dichas situaciones. El Gobierno regulará la forma en que estas circunstancias serán tenidas en cuenta.»
- Se ampliará ahora la fecha límite inferior: en el primer caso, un año por hijo/hija, y en el resto de situaciones el período justificado redondeando al alza a meses completos, siempre que las situaciones se produzcan durante tres meses consecutivos.
- A partir de 2019 estas situaciones se tienen en cuenta también para la extensión del periodo de cómputo del curriculum para la valoración de los méritos curriculares de investigadores/as principales en la convocatoria de proyectos de I+D+I de cualquier tipología.
- Desde el año 2013, todas las convocatorias de ayudas del Plan Estatal de I+D+I 2013-2016 y del actual Plan Estatal de I+D+I 2017-2020 gestionadas por la AEI incluyen una cláusula en la que se establece que las comisiones de evaluación y las comisiones técnicas que se constituyan en el proceso de selección de propuestas tenderán a la paridad entre hombres y mujeres. Asimismo, en la composición de los paneles de co-



laboradores de las áreas científico-técnicas se pretende un equilibrio de género. La AEI analiza anualmente la progresión en esta paridad.

- La AEI también ha puesto en marcha la elaboración de informes de resultados de sus convocatorias de ayudas, una vez resueltas, que incluyen indicadores de seguimiento de la participación, éxito y financiación por género en las solicitudes presentadas y ayudas concedidas.
- En el contexto del Espacio Europeo de Investigación, la AEI colabora con el MCINN en el proyecto europeo SUPERA, desarrollando un plan de igualdad de género propio orientado a integrar las distintas medidas implementadas en relación con las actividades de financiación para mejorar el impacto de género de sus convocatorias.
- También se contempla la incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua de la Administración General del Estado.
- La Agencia Estatal de Investigación impartirá durante el año 2020 un curso sobre Políticas de género en las Administraciones Públicas, con un total de 20 horas.

En relación a la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología las líneas de actuación para la consecución de este objetivo son: *a)* Promover la perspectiva de género en la ciencia y la tecnología, y *b)* Integrar la perspectiva de género en todos los proyectos FECYT:

- Promover la perspectiva de género en la ciencia y la tecnología:
  - Participación en el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia.
  - Apoyo al Observatorio de Mujeres Ciencia e Innovación del Ministerio de Ciencia e Innovación.
  - Participación en dos grupos de trabajo: «Mujeres en Innovación y Emprendimiento» y para la «Organización del XI Congreso Gender Equality in Higher Education» (este último congreso internacional pospuesto para 2021).
  - Participación en proyectos europeos relacionados con género apoyando al Ministerio y a la Agencia Estatal de Investigación: GENDER-NET PLUS - Promoting Gender Equality in H2020 and the ERA, GENDERACTION PLUS - Gender Equality in the ERA Community to Innovate Policy Implementation y el proyecto SUPERA - Supporting the Promotion of Equality in Research and Academia. Como socio, FECYT continua con: GEARING ROLES - Gender equality actions in research institutions to transform gender roles.
- Integrar la perspectiva de género en todos los proyectos FECYT:
 

Tras realizar la conceptualización de un listado con los criterios que deben reunir todos los proyectos y actividades de FECYT, en 2021 está previsto establecer un piloto para la implementación en las distintas fases del ciclo de vida de los proyectos: diseño y justificación; ejecución y evaluación y seguimiento. El piloto servirá para establecer recomendaciones y guías para las actividades en FECYT.

Por otra parte, el III Plan de Igualdad del Instituto de Astrofísica de Canarias (IAC) está a punto de ser revisado y aprobado si procede por la dirección del IAC. Las líneas de actuación se centran en:

- Profesionalizar la estructura de igualdad del IAC para lograr la implementación de las políticas de igualdad de forma efectiva.
- Mejorar la prevención de cualquier tipo de violencia de género, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- Consolidar los principios de igualdad de trato de mujeres y hombres en todos los ámbitos y en todas las actuaciones del IAC.
- Velar por una composición equilibrada en género en los puestos del personal del IAC, especialmente en los puestos de responsabilidad, los comités de toma de decisiones y tribunales selectivos.

- Promover y reforzar la participación de las mujeres a todos los niveles y en todos los ámbitos de la I+D.
- Garantizar el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares.
- Lograr un cambio en la cultura organizativa mediante la formación en igualdad de género.
- Favorecer la integración a la plantilla de personas con trayectorias profesionales con interrupciones en el ámbito científico/técnico.

Estas líneas de actuación se concretan en unas 26 medidas. Una vez se apruebe el plan, se definirán indicadores específicos que permitan realizar el seguimiento de la implementación de las medidas, así como evaluar su impacto a lo largo de la ejecución de dicho plan.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

Adjunto se incluye un listado de objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad:

#### **SECCIÓN 28.**

Programa 463B

<b>Objetivo</b>	<b>Indicador</b>
Sub-área específica (FEM) para la financiación de proyectos de investigación sobre Estudios Feministas, de la Mujer y de Género, en el ámbito de las ciencias sociales en convocatoria de ayudas a proyectos de I+D.	Número de solicitudes y concesiones en ésta sub-área.
Financiación de estudios sobre mujeres y género, así como otras temáticas que incluyan una dimensión de género, en cualquiera de las áreas científico técnicas de evaluación y financiación de la AEI.	Número de proyectos concedidos sobre mujeres y género u otras temáticas relacionadas desagregados por área científico-técnica.
Pregunta en el formulario de solicitud en convocatorias de proyectos de I+D+i, para estimular en el personal investigador la integración de la perspectiva de género en proyecto.	Número de proyectos que contestan afirmativamente a dicha pregunta.
Medidas frente a situaciones que pueden interrumpir temporalmente la carrera investigadora, que se aplican a varias convocatorias de recursos humanos y Proyectos de I+D+i tipo A y tipo JIN. Los Procedimientos de selección y evaluación del personal investigador tomarán medidas para garantizar la igualdad de oportunidades. También la extensión del periodo de cómputo del curriculum para la valoración de los méritos de investigadores/as principales en la convocatoria de proyectos de I+D+i de cualquier tipología.	Número de situaciones en las que anualmente se han aplicado las cláusulas referidas, desagregado por sexo y tipo de circunstancia.
Comisiones de evaluación y las comisiones técnicas de selección de propuestas tenderán a la paridad entre hombres y mujeres. Equilibrio de género en composición de los paneles de colaboradores de las áreas científico-técnicas.	Análisis anual de la progresión en paridad por sexo tanto en comisiones como en paneles de las áreas científico-técnicas.



Objetivo	Indicador
Elaboración de informes de resultados de convocatorias de ayudas, incluyendo indicadores de seguimiento de la participación, éxito y financiación por género en las solicitudes y concesiones.	Número de informes realizados.
Desarrollo de un plan de igualdad de género en relación con las actividades de financiación para mejorar el impacto de género de sus convocatorias.	Aprobación e implementación de Plan de igualdad.
Formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género. Curso sobre Políticas de género en las Administraciones Públicas.	Número de participantes desagregado por sexo.
Seguimiento del Plan de Igualdad del IAC y actualizar anualmente los datos de su autodiagnóstico.	Se recopilarán los indicadores incluidos en el autodiagnóstico así como los indicadores específicos de las medidas que se definan cuando se apruebe el Plan.

### Programa Presupuestario: 465A Investigación sanitaria

#### *Breve descripción del programa en términos de igualdad de género*

Las actuaciones del programa están encaminadas sustancialmente a fomentar las actividades de investigación y desarrollo tecnológico que se realizan en el Sistema Nacional de Salud (en adelante, SNS) y en el Instituto de Salud Carlos III (ISCIII).

Como elemento esencial del mismo, en el marco de la Acción Estratégica en Salud (en adelante, AES) que se contempla en el Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación para el periodo 2017-2020 (en adelante, Plan Estatal), aprobado por acuerdo de Consejo de Ministros de 29 de diciembre de 2017, y cuya gestión corresponde al ISCIII, así como a la prestación de servicios de carácter científico-técnico dirigidos al SNS y al conjunto de la sociedad.

La actividad del programa se centra principalmente en los siguientes campos: actividad intramural en investigación biomédica y sanitaria y prestación de servicios científico-técnicos, asesoramiento y formación en el ámbito de la Salud Pública y fomento de la investigación biomédica y sanitaria extramural a través de la gestión de la AES.

Los centros propios del ISCIII, de referencia nacional e internacional, desarrollan actividades de investigación en el campo de la biomedicina, la sanidad ambiental, la epidemiología y la salud pública en general. En cada área de investigación de nuestros centros y unidades se diseñan programas orientados al abordaje de las enfermedades desde el punto de vista diagnóstico, terapéutico y preventivo, con la interacción de investigadores y tecnólogos de todas las disciplinas. Sus prioridades temáticas abarcan principalmente la investigación en enfermedades infecciosas, crónicas, raras, neurodegenerativas, tropicales, profesionales, telemedicina, salud medioambiental, epidemiología, salud pública, y cuidados en salud.

En ese contexto, tanto en su faceta de agente ejecutor como agente financiador de la investigación biosanitaria, el ISCIII va incorporando medidas para la igualdad de oportunidades en su personal adscrito, así como en el personal beneficiario de las diferentes líneas de subvención de la AES y en el adscrito a centros e institutos de investigación promovidos o acreditados por él.

***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

- El ISCIII incrementará el reclutamiento femenino para liderar líneas, grupos o proyectos de investigación, asesorando y formando en la capacidad y aptitud de liderazgo, estableciendo medidas que amortigüen los efectos de la interrupción de la carrera profesional por motivos de maternidad, adopción, o guarda con fines de adopción o acogimiento, cuidado de hijos y/o personas en situación de dependencia. Para ello, en el proceso de incorporación de las candidatas en las actuaciones de RRHH, se autorizan prórrogas de incorporación para atender ajustes en la carrera profesional motivados por maternidades, adopción, o guarda con fines de adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de menores de nueve meses, incapacidad temporal durante el embarazo por causas vinculadas con el mismo, cuidado de hijos y/o personas en situación de dependencia.
- El ISCIII como gestor de la AES, incorporará medidas para procurar la igualdad de oportunidades, tanto en las convocatorias de ayudas de financiación de la investigación como en los criterios de evaluación de proyectos, teniendo en cuenta los períodos de maternidad, adopción, o guarda con fines de adopción o acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural de menores de nueve meses, incapacidad temporal durante el embarazo por causas vinculadas con el mismo, cuidado de hijos y/o personas en situación de dependencia, en las valoraciones de publicaciones y de titulaciones.
- La Orden CNU/354/2019, de 22 de marzo, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones de la Acción Estratégica en Salud 2017-2020, del Programa Estatal de Investigación Orientada a los Retos de la Sociedad, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación 2017-2020, ha previsto en su artículo 3.3 que la regulación por convocatoria de las concretas actuaciones previstas en esta orden contemplará la incorporación de la perspectiva de género, siempre que sea de aplicación, como una variable relevante de carácter transversal en la definición y desarrollo del contenido de la investigación objeto de financiación y, en el artículo 3.4 que las convocatorias procurarán la adopción de medidas destinadas a corregir los desequilibrios de género en el acceso y promoción de las mujeres a lo largo de la carrera investigadora. Así:
  - Dentro del Programa Estatal de Promoción del Talento y su Empleabilidad, en las actuaciones correspondientes a los Subprogramas Estatales de Formación, Incorporación y Movilidad, en caso de empate en las propuestas de evaluación, se empleará como criterio de desempate el equilibrio de género, entre otros.
  - Dentro del Programa Estatal de fomento de la investigación científica y técnica de excelencia, en relación con la actuación de proyectos de investigación, en la AES 2020, entre las líneas de investigación prioritarias de la AES se mantiene una específica en «Desigualdad e inequidad en salud por razón de género», manteniéndose previsiblemente en la AES 2021. Como ejemplo, en la AES 2019 se presentaron cuatro proyectos en dicha línea, resultando financiado uno de ellos.
  - Por su parte, el programa intramural de investigación (AESI) también recoge medidas como las reseñadas de la AES, tanto en lo relativo a líneas prioritarias de investigación como en relación con los criterios de desempate.
- De acuerdo a lo establecido en el artículo 53 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, todos los tribunales y órganos de selección de personal del ISCIII responden al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, salvo por razón fundada y motivada en su caso.
- En el caso de la AES y AESI, las Comisiones de Selección que actúan en los procesos de evaluación y concesión de estas ayudas se configuran de acuerdo al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres. Entre los criterios empleados por estas comisiones en los distintos programas, para valorar las solicitudes presentadas a los

- diferentes programas, se valora muy positivamente la participación de investigadoras, bien como investigadoras principales, bien como participantes del equipo.
- En relación con los procesos selectivos mediante convocatorias, se está velando por la utilización no sexista del lenguaje.
  - El ISCIII cuenta con un Código de Buenas Prácticas Científicas que incluye compromisos en materia de igualdad de oportunidades en lo relativo al entorno investigador.
  - El ISCIII recopila todos los datos desagregados por sexo en su sistema de gestión, tanto en su condición de agente ejecutor como de agente financiador.
  - El ISCIII insta al mantenimiento de estándares sobre igualdad de género en los Institutos de Investigación Sanitaria acreditados (IIS), de acuerdo con lo previsto en Guía Técnica de evaluación de acreditaciones de IIS. En este contexto la etiqueta RRI se incorpora en aquellos criterios que abordan de forma expresa aspectos relativos a alguno de los 6 principios de Investigación e Innovación Responsable (Responsible Research and Innovation), entre ellos, la igualdad de género.
  - Asimismo, y en relación con su personal, el presupuesto de gastos del ISCIII incorpora una partida de Acción social, que en alguna de sus modalidades ayuda a sufragar gastos ocasionados para cubrir necesidades que tradicionalmente se han cubierto por mujeres, impidiendo su plena inserción en el mundo laboral.
  - En materia formativa, se oferta un curso básico sobre igualdad de oportunidades y se ha planificado la impartición de dos cursos monográficos sobre claves técnicas para incorporar la perspectiva de género y otro sobre acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral.
  - El ISCIII está elaborando su II Plan de igualdad.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

Se incluye un listado de objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad para este programa:

#### **SECCIÓN 28.**

Programa 465A

<b>Objetivo</b>	<b>Indicador</b>
Lenguaje no sexista.	Verificación de la utilización no sexista del lenguaje en las convocatorias de subvenciones de la AES.
Medidas de igualdad de oportunidades en las convocatorias.	Incorporación de medidas para procurar igualdad de oportunidades en las convocatorias de subvenciones de la AES.
Paridad en órganos de selección y comisiones técnicas, etc.	Constitución paritaria de órganos colegiados en el seno del ISCIII (órganos de selección, comisiones técnicas, etc.).
Formación.	Aumento de la participación en la oferta formativa en materia de igualdad.

#### **Programa Presupuestario: 467C Investigación y Desarrollo Tecnológico-Industrial**

### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

El programa constituye uno de los programas básicos en materia de financiación de la investigación, la innovación y el desarrollo tecnológico, para la promoción de la innovación y el desarrollo tecnológico del sector empresarial.

A través de este programa se canaliza la financiación y apoyo a los proyectos de I+D+I de empresas españolas en los ámbitos estatal e internacional, con el objeto de mejorar el nivel tecnológico de las empresas españolas, así como la financiación del programa espacial europeo y de proyectos específicos aeroespaciales.

***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

A continuación, se detallan las medidas y actuaciones de la Entidad Pública Empresarial Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial (en adelante, CDTI) orientadas al impulso a la igualdad de género:

- Medidas CDTI determinadas en las bases reguladoras de las ayudas del CDTI:
 

En la Orden CNU/1308/2018, de 28 de noviembre, por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión por parte del CDTI de ayudas públicas en el marco del Subprograma Estatal de I+D+I Empresarial del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2017-2020, destinadas a empresas, se introdujeron determinadas orientaciones relacionadas con la igualdad de género:

  - Equilibrio de género en comisiones técnicas y de evaluación:
    - En el caso de recurrir a comisiones técnicas se procurará el equilibrio de género, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (artículo 26, Instrucción del procedimiento).
    - Las comisiones (de evaluación) que puedan conformarse al amparo de este artículo procurarán el equilibrio de género, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (artículo 27, evaluación y selección).
  - Inclusión de criterios de género en la evaluación de proyectos:
    - En cuanto a los criterios de evaluación, y en concreto en el apartado de «Valoración del impacto socioeconómico y medioambiental», la Orden establece que el CDTI, al valorar las solicitudes de apoyo de empresas a proyectos de I+D+I en las distintas tipologías que ofrece, considere y valore positivamente, entre otros aspectos, la existencia en la empresa solicitante de la ayuda de «medidas (de la empresa) orientadas a la igualdad de género», como puede ser la existencia en la empresa de un plan de igualdad.
    - Junto a lo anterior, también se establece que, para las solicitudes de proyectos con convocatorias de fecha de apertura y cierre determinada que obtengan en la evaluación igual puntuación, el empate se dirimirá a favor de la solicitud que tenga mayor puntuación en la valoración en los criterios nucleares del proyecto —en primer lugar el de Tecnología e Innovación del proyecto, en segundo el de Plan de explotación comercial del proyecto, y en tercer lugar el de capacidad del consorcio en relación al proyecto, por ese orden— y que, de mantenerse el empate, este se deshaga a favor de la solicitud que tenga mayor porcentaje de mujeres participantes en el desarrollo del proyecto.
- Medidas CDTI incluidas en la operativa del Centro ligada a la concesión de ayudas:
 

Solicitud y análisis de información de género entre los beneficiarios de las ayudas CDTI:

  - El CDTI pide a las empresas en la solicitud y la información de seguimiento de las ayudas datos de su plantilla por categoría profesional y de los participantes en los

equipos que desarrollan los proyectos, distinguiendo entre hombres y mujeres. Con esta información hace un seguimiento de la presencia de mujeres en los proyectos apoyados por el CDTI e informa al Consejo de Administración del CDTI. Junto a ello, informa al Ministerio de Ciencia e Innovación y se envían datos al Observatorio de Mujeres Ciencia e Innovación (OMCI) para colaborar en la elaboración de estadísticas y análisis.

- En la Memoria de Solicitud de Ayudas CDTI —apartados 3 (Descripción Técnica) y 8 (Aspectos Socioeconómicos y Medioambientales)— pide a la empresa más información relacionada con aspectos de género. En el apartado 3, cuando es relevante en el desarrollo de la propuesta, se solicita la descripción de cómo se tiene en cuenta el enfoque de género en el alcance de las actividades del proyecto. No se trata únicamente de que se explicita el equilibrio de género en los equipos involucrados en el desarrollo sino si el resultado del proyecto tiene impacto de forma diferente sobre hombres y mujeres. En el apartado 8 se pregunta y valora la existencia o no de Planes de Igualdad en la empresa.

— Medidas CDTI de carácter interno: Plan de Igualdad.

- Junto a las medidas anteriores, orientadas al estímulo de la igualdad entre las empresas beneficiarias de las ayudas del CDTI, el CDTI ha articulado medidas internas de impulso a la igualdad en su propia organización. En concreto, elaboró un I Plan de Igualdad 2015-2017 con el que buscaba establecer los sistemas, las políticas y las normas para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el Centro, y para fijar unos compromisos para su cumplimiento. Actualmente se está elaborando un II Plan de Igualdad CDTI.
- Antes de que se elaborara el Plan de Igualdad el CDTI ya aplicaba una política de igualdad en las contrataciones en su plantilla. De hecho, en el CDTI las mujeres representaban a 31 de diciembre de 2019 el 54,4% de la plantilla y el 66,7% en su Consejo de Administración.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

Se incluye un listado de objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad:

#### **SECCIÓN 28.**

Programa 467C

<b>Objetivo</b>	<b>Indicador</b>
Equilibrio de género en comisiones técnicas y de evaluación.	Evolución en la presencia equilibrada de comisiones técnicas y de evaluación.
Inclusión de criterios de género en la evaluación de proyectos.	Número de proyectos en los que se han evaluado estos criterios y número de los que han sido seleccionadas/adjudicadas.
Solicitud y análisis de información de género entre los beneficiarios de las ayudas CDTI.	Número de solicitudes que han incluido información de género y número de las que han sido seleccionadas/adjudicadas.
Plan de Igualdad.	Seguimiento anual del plan de igualdad.

## Programa Presupuestario: 467D Investigación y experimentación agraria

### *Breve descripción del programa en términos de igualdad de género*

El programa, a través del Instituto Nacional de Investigación y Tecnología Agraria y Alimentaria (en adelante, INIA) desarrolla tres actividades fundamentales:

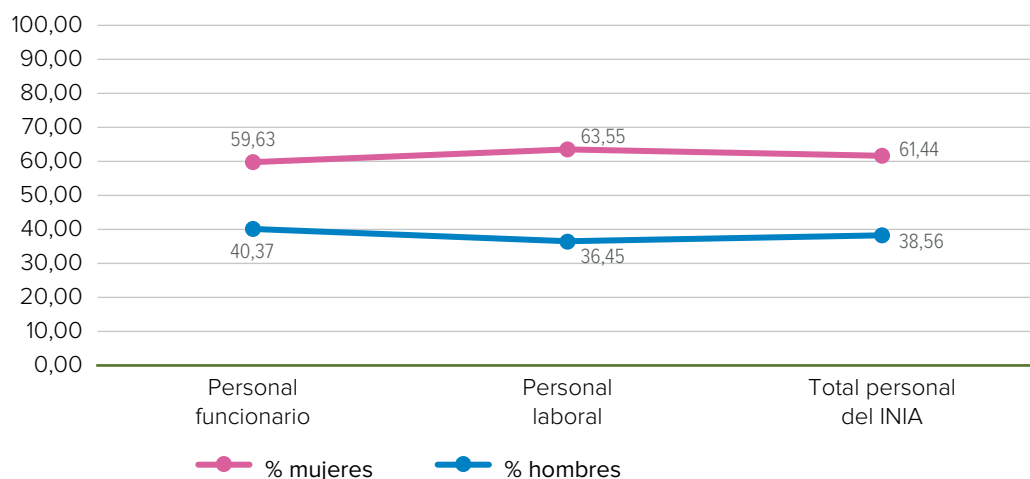
- Gestiona y ejecuta proyectos de investigación científica en materia agraria y alimentaria y promueve la transferencia tecnológica. Como OPI sectorial destaca su especialización en la I+D+i agroalimentaria, especialmente en las áreas de producción y protección agraria, producción y sanidad animal, forestal, seguridad y calidad de los alimentos y medio ambiente. Trabaja para resolver los retos actuales o futuros del sector agroalimentario español y promover la aplicación de ese conocimiento y su transformación en innovación, desarrollando proyectos de investigación, colaborando con empresas y sectores a través de contratos y ejecutando encomiendas de gestión. Para ello apuesta por el desarrollo de nuevas líneas de investigación orientadas a las nuevas políticas que emanan de la Unión Europea y del Ministerio de Agricultura, Pesca, Alimentación y Medio Ambiente, centradas en la sostenibilidad de los sistemas productivos, eficiencia en el uso de los recursos, la mitigación y adaptación al cambio climático y el mantenimiento de la biodiversidad, la economía circular y la bioeconomía.
- Promueve la cooperación y coordinación de la investigación agraria y alimentaria, en particular con las Comunidades Autónomas, a través de la Comisión Coordinadora de Investigación Agraria, para resolver retos actuales o futuros del sector agroalimentario español, promueve la colaboración entre grupos de investigación de todas las instituciones españolas generadoras de conocimiento y facilita la aplicación de ese conocimiento. Este ejercicio se realiza a través de la identificación de los retos del sector agroalimentario español, con las administraciones, asociaciones u organizaciones del propio sector, junto con labores de prospectiva científica y facilitando la colaboración público-pública y público-privada para la generación de conocimiento orientado a los retos, a través de foros, estrategias y acciones sectoriales, y su transferencia a los usuarios finales.
- Representa a España en organismos de carácter científico y tecnológico en materia de investigación agraria y alimentaria e impulsa la cooperación nacional e internacional, con el objetivo de cooperar en la generación de conocimiento: desarrolla proyectos conjuntos dirigidos a nuestros retos, capta fondos internacionales para financiar investigación cooperativa y promueve la cooperación al desarrollo a través del sector agroalimentario.

El INIA registra el equilibrio de género en su plantilla ya desde hace años, pues de un total de 695 personas empleadas en el INIA en total, el 61,44% son mujeres:

Personal total del INIA a 31 de diciembre de 2019

	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres
Personal funcionario	223	151	374	59,63
Personal laboral	204	117	321	63,55
Total personal del INIA	427	268	695	61,44

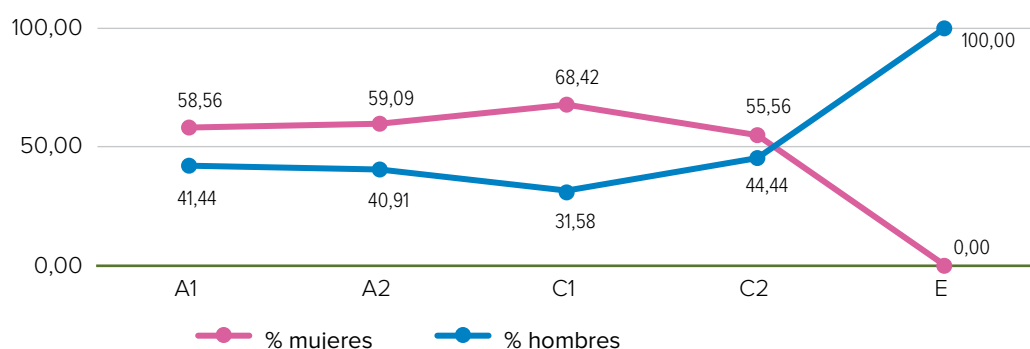
Total personal del INIA



Dentro del personal funcionario, la proporción de mujeres es también cercana al 60% (59,63%), si bien se observa que la presencia femenina es mayor en el subgrupo C1 (68,42%) y menor en los subgrupos superiores A1 (58,56%) y A2 (59,09%), pero en cualquier caso en proporciones superiores al 50%. La proporción de mujeres es superior al 50% en todos los subgrupos a excepción del E, que no debe tenerse en cuenta por estar incluidas en dicho subgrupo sólo dos personas:

Subgrupos personal funcionario	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres
A1	130	92	222	58,56
A2	39	27	66	59,09
C1	39	18	57	68,42
C2	15	12	27	55,56
E	0	2	2	0,00
<b>Total</b>	<b>223</b>	<b>151</b>	<b>374</b>	<b>59,63</b>

Personal funcionario

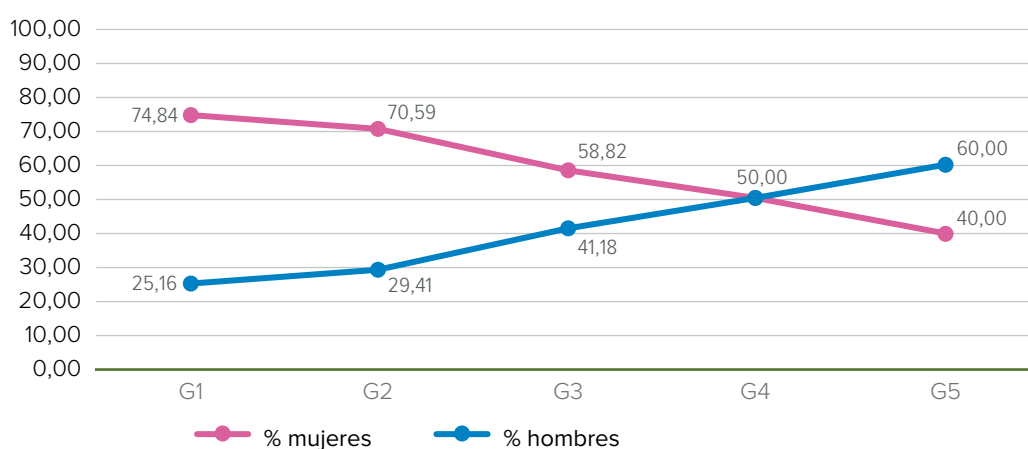


Respecto del personal laboral, la presencia de mujeres es superior al 60% y alcanza el 63,55%, y es mayor cuanto más alto es el nivel de los puestos, siendo en el caso del grupo superior G1 cercana al 75%, y en el siguiente grupo más alto (G2) superior al 70%:



Grupos personal laboral	Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres
G1	116	39	155	74,84
G2	12	5	17	70,59
G3	40	28	68	58,82
G4	18	18	36	50,00
G5	18	27	45	40,00
<b>Total</b>	<b>204</b>	<b>117</b>	<b>321</b>	<b>63,55</b>

Personasl laboral



### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

En materia de igualdad de género se realizarán las siguientes actuaciones:

- En materia de conciliación de la vida personal, laboral y familiar:
  - El personal del INIA cuenta con la posibilidad de solicitar los servicios de la Escuela Infantil Bularas, en la que se atiende a menores de 0 a 3 años, adscrita a la Secretaría General del INIA quien asume la mayor parte de los gastos que conlleva la Escuela.
  - Se ha dado difusión a la Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración General del Estado a todo el personal del INIA.
- En relación con la formación, se cumplirá con el mandato legal de formar y sensibilizar al personal la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, convocando cursos anualmente relacionados con la materia.
- En el diseño, propuesta y desarrollo de los estudios e investigaciones que se realicen se integrará la dimensión de género.
- Para informar y sensibilizar al personal del organismo se ha creado en la intranet un espacio en el que se tratarán temas relacionados con la igualdad.
- Para fomentar la igualdad de género en el INIA se ha creado el Grupo Técnico de Igualdad del INIA, que:



- Velará para que en el INIA se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.
  - Sensibilizará a la plantilla sobre la importancia de incorporar la igualdad de oportunidades en la política del INIA y la necesidad de una participación activa en la puesta en marcha del Plan de Igualdad.
  - Impulsará la difusión del Plan de Igualdad dentro del INIA y promoverá su correcta implantación.
  - Realizará la actualización, seguimiento, control y evaluación del Plan de Igualdad.
  - Colaborará en la incorporación del lenguaje no sexista en el ámbito del INIA.
- En 2018 se aprobó un segundo Plan de Igualdad del INIA para el período 2018-2020 por parte del Grupo Técnico de Igualdad, mediante el cual se pretende:
- Reducir las desigualdades que puedan persistir en el ámbito de la carrera profesional de las empleadas y empleados públicos.
  - Apoyar la conciliación de la vida personal, familiar, y laboral y la corresponsabilidad.
  - Impulsar la excelencia, la igualdad de género y la eficiencia en la investigación y la innovación, así como aumentar la visibilidad y el reconocimiento de la actividad científica, técnica y administrativa de las mujeres.
- Para visibilizar el papel relevante de las mujeres en el mundo de la investigación, a propuesta del Grupo Técnico de Igualdad del INIA se acuerda paulatinamente ir dando nombre de mujeres relevantes en la investigación a las diferentes salas sin nombrar del organismo, y cuando grupos de personas asistan a algún encuentro (conferencias, seminarios, congresos, simposios, jornada, foros de debate, cursos, visitas de colegios) en alguna de esas salas pueda despertar en ellas la curiosidad de quien era esa mujer y conocer más sobre su vida y trabajo.
- Se ha empezado por nombrar el Salón de Actos, para lo cual se invitó a la prestigiosa investigadora Doña Margarita Salas y al Ministro de Ciencia e Innovación entre otras personas, y se realizó un pequeño homenaje a la misma difundiendo posteriormente dicho acto a través de las redes sociales y/o medios de comunicación, para aumentar la visibilidad.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

Se incluye un listado de objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad.

#### **SECCIÓN 28.**

Programa 467D

Objetivo	Indicador
Conciliación de la vida personal, laboral y familiar: servicios de la Escuela Infantil Bularas, en la que se atiende a menores de 0 a 3 años.	Número de solicitantes desagregado por sexo y número de menores que disfrutaban del servicio.
Formación.	Número de cursos impartidos y horas. Número de participantes desagregado por sexo.
Integración de la dimensión de género en el diseño, propuesta y desarrollo de los estudios e investigaciones que se realicen.	Número de investigaciones presentadas con dimensión de género.
Intranet.	Número de visitas.

Objetivo	Indicador
Grupo Técnico de Igualdad del INIA.	Número de reuniones. Número y tipo de actuaciones impulsadas por el grupo.
Segundo Plan de Igualdad del INIA.	Implementación e informe de seguimiento anual.
Nombre de mujeres relevantes en la investigación a las diferentes salas sin nombrar del organismo.	Número de salas nombradas.

### **Programa Presupuestario: 467E Investigación oceanográfica y pesquera**

#### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

La política científica y tecnológica gestionada en este programa tiene como objetivo último y primordial dar un impulso decidido a la investigación, el desarrollo y la innovación como factores estratégicos y decisivos para la competitividad, la creación de empleo y la elevación del nivel cultural, lo que se traduce en una mejora de la calidad de vida de la ciudadanía.

Para cumplir con estos objetivos, la misión de la Administración General del Estado debe ser, por una parte, la de fortalecer la investigación básica para contribuir a la generación del conocimiento, base de todo desarrollo a largo plazo y, por otra, la de crear un clima favorable para que las empresas se incorporen plenamente a la cultura de la innovación tecnológica con el fin de incrementar su competitividad. Por ello se han de articular políticas que coordinen mejor las tareas científico-tecnológicas de los sectores públicos y privados, y logren no sólo reforzar la calidad de la investigación, sino también el valor de sus aplicaciones.

El programa tiene entre sus objetivos potenciar y financiar la investigación de excelencia en nuestro país para situar a España en la vanguardia de la investigación científica y cumplir con los compromisos adquiridos en la Estrategia de Lisboa. Este programa contempla de manera transversal la perspectiva de género.

#### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

- El Instituto Español de Oceanografía (en adelante, IEO) está reforzando la utilización no sexista del lenguaje, y contempla medidas para tener en cuenta los periodos de cuidados de hijos/as, de maternidad, paternidad y dependencia en la valoración de méritos y en los plazos requeridos de obtención de titulación exceptuando contratos en prácticas por regulación legal.
- En el IEO no se ha detectado disminución de salarios ni productividad por razones de maternidad o permisos relacionados. Para la asignación de productividad por objetivos no se tienen en cuenta los periodos de maternidad/paternidad, es decir se valoran como periodos efectivos conforme al resto del año.
- En el Plan de Acción Social del IEO se incluyen ayudas a la conciliación.
- Desde el IEO se ha trabajado en medidas para impulsar la presencia de mujeres, en congresos y seminarios, entre ellas diversas medidas para facilitar la conciliación familiar y cuidado de los hijos e hijas para y durante la asistencia a congresos, medidas de igualdad y código de conducta.
- El IEO recopila todos los datos desagregados por sexo en su sistema de gestión.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

Se incluye un listado de objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad.

#### **SECCIÓN 28.**

Programa 467E

<b>Objetivo</b>	<b>Indicador</b>
Uso no sexista del lenguaje.	Número y tipo de acciones de sensibilización para uso no sexista del lenguaje.
Medidas para tener en cuenta los periodos de cuidados de hijos/as, de maternidad, paternidad y dependencia en la valoración de méritos y en los plazos requeridos de obtención de titulación.	Número y tipo de medidas implementadas en el sentido del objetivo.
Asignación de productividad por objetivos sin tener en cuenta periodos de maternidad/paternidad.	Número de situaciones en las que se ha aplicado este principio.
Ayudas a la conciliación en Plan de Acción social.	Número de personas que se han acogido a dichas ayudas, desagregado por sexo.
Medidas para impulsar la presencia de mujeres, en congresos y seminarios, entre ellas diversas medidas para facilitar la conciliación familiar y cuidado de los hijos e hijas para y durante la asistencia a congresos, medidas de igualdad y código de conducta.	Número de congresos/seminarios en los que las mujeres se han acogido a las medidas referidas en el objetivo.
El IEO recopila todos los datos desagregados por sexo en su sistema de gestión.	Publicaciones del IEO sobre su gestión con datos desagregados por sexo.

#### **Programa Presupuestario: 467F Investigación geológico-minera y medioambiental**

##### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

El programa es desarrollado por el Instituto Geológico y Minero de España (en adelante, IGME), el cual tiene como misión «proporcionar a la Administración del Estado y a las Comunidades Autónomas que lo soliciten, y a la sociedad en general, el conocimiento y la información precisa en relación con las ciencias y tecnologías de la tierra para cualquier actuación sobre el territorio».

Para el cumplimiento de este objetivo la actividad del IGME se agrupa en los ocho sub-proyectos técnicos siguientes:

- Cartografía geocientífica.
- Riesgos geológicos, procesos activos y cambio global.
- Hidrogeología y calidad ambiental.
- Geología del subsuelo y almacenamiento geológico del CO<sub>2</sub>.
- Recursos minerales e impacto ambiental de la minería.
- Geodiversidad, patrimonio geológico-minero y cultura científica.
- Sistemas de información geocientífica.

El IGME dispone de una plantilla de 378 efectivos de las cuales el 39,68% son mujeres.

Datos 20/07/2020	% Mujeres	% Hombres	Total	Mujeres	Hombres
P.Funcionario	42,44	57,55	278	118	160
P.Laboral	32,00	68,00	100	32	68
<b>Total IGME</b>	<b>39,68</b>	<b>60,32</b>	<b>378</b>	<b>150</b>	<b>228</b>

Dentro del personal funcionario, la proporción de mujeres (42,44%) es mayor al 40% mínimo que establece como objetivo para lograr la presencia equilibrada entre mujeres y hombres la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Se observa una concentración de la presencia de mujeres en los subgrupos de personal funcionario C1 (61,36%) y C2 (52,17%), y en cambio menor en el subgrupo de mayor nivel A1 (35,39%):

P. Funcionario	% Mujeres	% Hombres	Total	Mujeres	Hombres
A1	35,39	60,61	178	63	115
A2	48,48	51,51	33	16	17
C1	61,36	38,64	44	27	17
C2	52,17	47,83	23	12	11
<b>Total</b>	<b>42,44</b>	<b>57,55</b>	<b>278</b>	<b>118</b>	<b>160</b>

Respecto del personal laboral, la presencia de mujeres es inferior al 40%, pero es mayor en el grupo G2 para el que supera el 40% (44,44%):

P. Laboral	% Mujeres	% Hombres	Total	Mujeres	Hombres
G1	31,81	68,18	44	14	30
G2	44,44	55,55	9	4	5
G3	33,33	66,67	21	7	14
G4	28,57	71,43	21	6	15
G5	20,00	80,00	5	1	4
<b>Total</b>	<b>32,00</b>	<b>68,00</b>	<b>100</b>	<b>32</b>	<b>68</b>

En relación con el personal que se dedica a investigación en el organismo (personal funcionario), las mujeres representan un 37,84% del total como media. Aunque en los puestos científicos el porcentaje de participación es todavía inferior al 40%, en cambio en los puestos técnicos y de gestión es superior (40%):

P. funcionario departamentos	% Mujeres	% Hombres	Total	Mujeres	Hombres
P.científico	31,52	68,48	92	29	63
P.técnico	42,37	57,63	118	50	68
P.gestión	41,67	58,33	12	5	7
<b>Total</b>	<b>37,84</b>	<b>62,16</b>	<b>222</b>	<b>84</b>	<b>138</b>

En el IGME existe una evidente voluntad de asegurar la paridad no sólo en las condiciones de ingreso al empleo público, de acuerdo con los principios constitucionales de mérito, capacidad e igualdad, sino también en lo que respecta a la propia composición de los Tribunales Calificadores. De esta manera, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, todos los Tribunales y Órganos de selección de personal del Organismo responden al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Además, el IGME es consciente de que la paridad no debe basarse exclusivamente en el componente numérico, sino que debe plasmarse también en todas las vertientes de una organización y de su cultura.

Por ello, el Organismo facilita la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y promueve, de acuerdo con su Plan de Igualdad y con su Plan Estratégico, la igualdad y la responsabilidad de todos los trabajadores y trabajadoras del Instituto.

Dado que la paridad y la igualdad no deben ser términos que se apliquen exclusivamente a las políticas de gestión de recursos humanos, se están evaluando actualmente las formas de relacionar mejor mujer y ciencia. Por todo lo expuesto, el IGME está introduciendo en los Pliegos de Contratación Administrativa, medidas que aseguren la igualdad efectiva de hombres y mujeres, propugnada por la Ley Orgánica de 3/2007, de 22 de marzo, tales como la prohibición de contratar cuando las empresas hayan sido sancionadas por infracciones en materia de igualdad.

El desarrollo de las tareas que conlleva la realización de la actividad de I+D+I o científico-técnica es abordada por el propio personal que, en función de la categoría y los conocimientos profesionales, participa en los distintos programas, en los que no existen consecuencias negativas que favorezcan situación de discriminación entre hombres y mujeres.

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

El cumplimiento del objetivo indicado de fomento de las políticas de igualdad se llevará a cabo a través de las siguientes líneas de actuación:

- Generalizar un lenguaje no sexista hasta alcanzar un contenido igualitario en la función y en la imagen pública del IGME.
- Fomentar el compromiso y la implicación del organismo en el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- Potenciar la perspectiva de género en las actividades científico-técnicas y administrativas que se llevan a cabo en la institución.
- Impulsar el cumplimiento del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en la selección de personal, y promover el acceso de las mujeres a los órganos de gestión, comisiones y foros científicos.
- Desarrollar políticas que contribuyan a lograr una participación equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la organización del Instituto.
- Desarrollar políticas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Impartir cursos sobre igualdad de oportunidades en su Plan de Formación estando previsto impartir en el año 2020 el curso «Herramientas para la integración de la igualdad en el flujo de trabajo del IGME».
- El IGME ha elaborado, de acuerdo con las directrices del I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos y la disposición adicional 13.<sup>a</sup> de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, un Plan de Igualdad propio que tiene en cuenta las características singulares en materia de paridad del Organismo, desplegando medidas adecuadas y oportunas. Actualmente el Grupo Técnico de Igualdad del IGME deberá abordar la elaboración y diseño de un nuevo Plan de Igualdad para el IGME en el marco del III Plan de Igualdad de la AGE.
- Evitar los sesgos de género a la hora de desarrollar proyectos, actividades o programas.

- Formación sobre introducción de la perspectiva de género en los proyectos de investigación (IGME).
- Desagregación por sexo de los resultados de investigación en el IGME.
- Planificación de elaboración de indicadores para la evolución y seguimiento del grado de participación de mujeres en el ámbito de la investigación en el IGME.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

Se incluye un listado de objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad.

#### **SECCIÓN 28.**

Programa 467F

<b>Objetivo</b>	<b>Indicador</b>
Lenguaje no sexista.	Porcentaje en el uso de lenguaje inclusivo y no sexista en las comunicaciones internas y en la difusión de resultados científicos-técnicos, respecto al año anterior.
Fomentar el compromiso y la implicación del organismo en el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	Número de iniciativas propuestas y hechas públicas por la dirección y órganos gestores en materia de igualdad, respecto al año anterior. Número de participantes del ámbito de la gestión en las actividades de igualdad, respecto al total y al año anterior. Porcentaje de hombres y mujeres.
Potenciar la perspectiva de género en las actividades científico-técnicas y administrativas.	Número de actividades (proyectos, charlas, organización de reuniones, congresos, etc.) lideradas por mujeres, respecto al total y al año anterior. Número de mujeres en puestos de gestión respecto al total y al año anterior. Número de actividades en relación a potenciar la perspectiva de género.
Cumplimiento del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en la selección de personal, y promover el acceso de las mujeres a los órganos de gestión, comisiones y foros científicos.	Número de mujeres seleccionadas en órganos de gestión, comisiones y foros científicos, respecto al total y al año anterior. Número de mujeres en puestos de presidencia y secretaría en los tribunales de selección de personal, respecto al total y al año anterior.
Participación equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la organización del Instituto.	Número de mujeres en el ámbito de la organización del Instituto respecto al total y al año anterior.
Conciliación de la vida personal, familiar y profesional.	Número de gestiones y propuestas para implantar el teletrabajo. Porcentaje por género de personas que se acogen al Plan Concilia y a la reducción de jornada.
Cursos sobre igualdad de oportunidades en su Plan de Formación.	Número de cursos impartidos en el Plan de formación. Número de participantes en los cursos respecto al total y al año anterior. Porcentaje de hombres y mujeres. Número de participantes con cargos de gestión respecto al total y al año anterior. Porcentaje de hombres y mujeres.

Objetivo	Indicador
I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos.	Vigencia del Plan (fecha de la última actualización).
Evitar los sesgos de género a la hora de desarrollar proyectos, actividades o programas.	Relación entre el número de mujeres/hombres en la dirección de proyectos, actividades o programas de todo tipo, respecto al año anterior. Porcentaje del personal en puestos de gestión ya formado en Igualdad, respecto al año anterior. Porcentaje de la plantilla ya formada en Igualdad, respecto al año anterior.
Formación sobre introducción de la perspectiva de género en los proyectos científico-técnicos.	Número de cursos impartidos. Número de participantes en la formación, respecto al total de la plantilla involucrada en proyectos y respecto al año anterior. Porcentaje de hombres y mujeres. Número de responsables de proyectos participantes en la formación, respecto al total y al año anterior. Porcentaje de hombres y mujeres.
Desagregación por sexo de los resultados de investigación.	Número de publicaciones, abstracts, e informes liderados por mujeres, respecto al total y al año anterior.
Elaboración de indicadores para medir la evolución y seguimiento del grado de participación de mujeres en el ámbito científico-técnico en el IGME.	Número reuniones con Dirección, RRHH, OTRI y Grupo de Igualdad para establecer estos indicadores. Documento con los indicadores propuestos.

### **Programa Presupuestario: 467H Investigación Energética, Medioambiental y Tecnológica**

#### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

La misión del Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas (en adelante, CIEMAT) es contribuir al desarrollo sostenible del país y a la calidad de vida de los ciudadanos mediante la generación y aplicación del conocimiento científico y tecnológico.

Para ello, debe mantenerse como centro de excelencia en las áreas energéticas, medioambientales y tecnológicas y en sectores de investigación básica, en colaboración con las comunidades autónomas y la Unión Europea, cooperando con especial atención con los países de Iberoamérica y del Mediterráneo y desempeñando un papel relevante en la relación entre la I+D+i y la sociedad.

Este programa tiene los siguientes objetivos generales:

- Promover y ejecutar actividades de I+D+i, en materias energéticas, medioambientales y tecnológicas, incluyendo el enfoque sociotécnico asociado, así como en campos específicos de investigación básica.
- Ser centro de referencia en los ámbitos de su competencia, cooperando con las comunidades autónomas.
- Colaborar con otros centros nacionales de I+D+i, universidades y empresas.
- Integrar las actividades en el marco de la Unión Europea y cooperar con organismos intergubernamentales y centros de I+D+i de otros países, con especial atención a los de Iberoamérica y del Mediterráneo.



- Fomentar las actividades derivadas de su I+D+i en los campos de la difusión científico-técnica, la educación y la transferencia de tecnología.
- Llevar a cabo la prestación de servicios técnicos en las áreas de su competencia.
- Asesorar a las administraciones e instituciones públicas y privadas y representar a España en los foros internacionales donde proceda.

Además de las actividades de I+D+i, el CIEMAT desarrolla un programa de transferencia de tecnología porque está especialmente comprometido en poner a disposición del sistema productivo las capacidades y resultados obtenidos de su labor investigadora, transfiriéndolos a la sociedad para su posterior beneficio.

Por último, cuenta con una relevante participación en comités, asociaciones, plataformas tecnológicas y otros tipos de entidades, nacionales e internacionales. Esta participación dota al centro de la capacidad y la posibilidad de tener información actual sobre los asuntos considerados de interés, así como la oportunidad de asesorar, opinar e influir en la toma de decisiones importantes relacionadas con la I+D+i en las áreas relacionadas con la energía y el medio ambiente.

El equipo humano del CIEMAT está formado por 1.248 personas, de ellas, 848 son titulados universitarios, de los cuales 636 son mujeres, lo que supone un 42,81%. Datos a fecha de 31 de diciembre de 2019.

Un examen más detallado por colectivos de personal y por grupos arroja la siguiente información:

- Personal Funcionario: subgrupo A1: 57,45% hombres/42,55% mujeres.
- Personal Funcionario: resto grupos: 60,75% hombres/39,25% mujeres.
- Personal Laboral: Titulados Superiores: 55,48% hombres/44,52% mujeres.
- Personal Laboral: resto grupos: 62,30% hombres/37,70% mujeres.
- Personal con beca: 38,46% hombres/61,54% mujeres.

Si nos centramos en el personal investigador y de apoyo, los datos arrojan los siguientes porcentajes:

- Personal Funcionario:
  - Subgrupo A1: 60,11% hombres/39,89% mujeres.
  - Resto grupos: 66,25% hombres/33,75% mujeres.
- Personal Laboral:
  - Titulados superiores: 56,79% hombres/43,21% mujeres.
  - Resto de categorías: 65,75% hombres/34,25% mujeres.

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

Los objetivos en los que participa y las medidas que desarrolla el CIEMAT en este ámbito vienen referidos al PEIO 2014-2016, dado que el PEIO 2018-2021 se encuentra en fase de aprobación:

Eje/Objetivo	Literal de la medida
Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Promoción de los servicios destinados a la atención y educación a menores de 3 años y servicios complementarios para atención a menores para cubrir necesidades de conciliación, financiando estos servicios mediante las subvenciones con cargo a la asignación tributaria del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.



Eje/Objetivo	Literal de la medida
Promover la corresponsabilidad y el cambio en los usos del tiempo.	Desarrollo de experiencias piloto de trabajo en red mediante la utilización de las nuevas tecnologías, en el ámbito de la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos, con el fin de favorecer la conciliación y una mejor organización y racionalización del tiempo de trabajo.
Mejorar la respuesta institucional dada por los poderes públicos, proporcionando planes personalizados y avanzando hacia la ventanilla única.	Aprobar un protocolo de actuación en el ámbito de la Administración General del Estado, en relación con las situaciones de especial protección que afecten a las víctimas de violencia de género, especialmente en materia de movilidad y en el marco del Plan para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en la AGE y en sus Organismos Públicos.
Favorecer la generación de conocimiento.	Seguimiento de la aplicación de las disposiciones de esta Ley, en cuanto a la composición paritaria de los órganos de evaluación y selección del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.
	Fortalecimiento de la Integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y de Innovación, así como en el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación, incorporando medidas concretas para estimular y dar reconocimiento a la presencia de mujeres en los equipos de investigación.
	El Sistema de Información sobre Ciencia, Tecnología e Innovación recogerá, tratará y difundirá los datos desagregados por sexo e incluirá indicadores de presencia y productividad.
	Adopción de medidas tendentes a reforzar la aplicación y seguimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades en los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador al servicio de las universidades públicas y de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado, así como en los procedimientos de concesión de ayudas y subvenciones, en colaboración con la Conferencia de Rectores.
Promover la formación y la sensibilización.	Incorporación generalizada de la formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre y prevención de la violencia de género, en los planes de formación inicial y continua de la Administración General del Estado.
	Sensibilización y formación, en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género, de la sociedad en general y de profesionales de distintos ámbitos: empleo, servicios sociales, organizaciones empresariales y ámbito jurídico.
Optimizar el funcionamiento de los Observatorios y las Unidades de Igualdad.	Articulación de mecanismos de coordinación entre observatorios de distintos organismos, que permitan optimizar los recursos de seguimiento, vigilancia e información, en relación con la situación de hombres y mujeres en los distintos ámbitos.

La identificación de las actuaciones previstas es la siguiente:

- Se estudiará la posibilidad de crear un convenio de colaboración con otra entidad pública, para la atención y educación de menores de 3 años.
- Desarrollo de un programa piloto de un año para el teletrabajo, con límite de participantes y por un periodo de 1 año, con el fin fomentar la conciliación y corresponsabilidad.
- Se dará mayor visibilidad y publicidad al protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en la intranet del CIEMAT y que sea de acceso para todo el personal.
- Se potenciará una representación más equilibrada de mujeres en los órganos de decisión y representación del Organismo, mediante una mejora en el acceso de las mujeres a los puestos en dichos órganos.

- Se recomendará corregir las desigualdades existentes en los departamentos con insuficiencia de mujeres entre sus directivos y jefes de proyectos.
- Se publicará la evolución de los niveles superiores y de los comités y órganos colegiados del CIEMAT.
- Se promoverá la paridad en todas las comisiones y comités externos en los que participe el CIEMAT.
- Se promoverá que los equipos de investigación integren la perspectiva de género en los proyectos que propongan.
- Se propiciará la participación igualitaria de hombres y mujeres en los equipos y proyectos de investigación.
- Se creará una comisión paritaria que evalúe e informe los proyectos de investigación desde la perspectiva de género.
- Se fomentará la perspectiva de género en los proyectos de másteres y doctorados.
- Se publicará la evolución del personal investigador y de apoyo en la investigación en el Organismo desagregado por género.
- Se divulgarán los resultados del sesgo en la investigación.
- Se promoverá que todas las estadísticas sean desglosadas por razón de género en todos los informes solicitados y enviados por el CIEMAT.
- Se analizarán las estadísticas retributivas (complemento específico, productividad, niveles) del personal investigador y de apoyo a la investigación, para eliminar o prevenir discriminaciones por razón de género.
- Se elaborarán indicadores para la evolución y seguimiento del grado de participación de mujeres en el ámbito de la investigación.
- Se velará para que la composición de las comisiones de evaluación sea siempre paritaria.
- Se establecerán requisitos de selección precisos y bien definidos.
- Se establecerán criterios de excelencia.
- Se publicitarán los temas, requisitos y criterios para el acceso a la investigación.
- Se estudiará la evolución de las contrataciones temporales para que los porcentajes actuales de mujeres no disminuyan.
- Se propiciará la formación del personal directivo, jefes de proyectos, investigadores, evaluadores y tutores en temas de perspectiva de género y de igualdad para garantizar que no se incurran en sesgos sexistas en los proyectos de investigación y en las comisiones de selección/evaluación.
- Se propondrán cursos para realizar estudios y análisis que eviten el sesgo en la selección de temas de investigación y formación.
- Se propondrán cursos de liderazgo entre mujeres científicas y técnicas.
- Se estudiará y analizará la oferta formativa interna y externa del Organismo, para mejorar la participación de mujeres dentro de las líneas de investigación del CIEMAT.
- Se creará en la web del CIEMAT un apartado sobre la igualdad.
- Se creará un correo específico sobre igualdad.
- Fomentar y dar mayor visibilidad a la Unidad de Igualdad y colaboración con otros organismos.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

Se incluye un listado de objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad.

#### **SECCIÓN 28.**

Programa 467 H

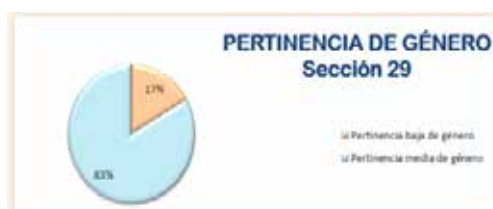
Objetivo	Indicador
Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Convenio de colaboración para guardería.

Objetivo	Indicador
Promover la corresponsabilidad y el cambio en los usos del tiempo.	Implantación del teletrabajo.
Mejorar la respuesta institucional dada por los poderes públicos, proporcionando planes personalizados y avanzando hacia la ventanilla única.	Publicar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en la web del CIEMAT.
Favorecer la generación de conocimiento.	<p>Órganos y comisiones paritarias en el Organismo.</p> <p>Corregir deficiencias de paridad de género sobre la participación de la mujer en los equipos y proyectos de investigación.</p> <p>Estadísticas desagregadas por sexo.</p> <p>Diferencias retributivas.</p> <p>Composición paritaria en los órganos de selección y evaluación de los investigadores y eliminación criterios en contra de igualdad de oportunidades.</p> <p>Criterios de valoración publicados antes del comienzo de los procesos selectivos en los que se explicita el principio de igualdad de género.</p> <p>Cursos de igualdad, acoso laboral y sexual.</p>
Promover la formación y la sensibilización.	<p>Eliminación del lenguaje sexista.</p> <p>Visibilidad de la mujer investigadora.</p> <p>Dar mayor visibilidad al Portal de Igualdad en la web del Organismo.</p> <p>Dar visibilidad a la recién creada Unidad de Igualdad.</p>

## SECCIÓN 29. MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES Y AGENDA 2030

Programa	Denominación	Pertinencia de género
231F	Otros servicios sociales del Estado	Pertinencia media de género
231G	Atención a la infancia y a las familias	Pertinencia media de género
232A	Promoción y servicios a la juventud	Pertinencia media de género
232F	Derechos de los animales	Pertinencia baja de género
239N	Dirección y Servicios Generales de Derechos Sociales y Agenda 2030	Pertinencia media de género
921Y	Agenda 2030	Pertinencia media de género

## A. Cuadro de análisis general



El Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 gestiona seis programas presupuestarios. De ellos, el 83% han sido catalogados con pertinencia media de género.

Los porcentajes obtenidos del análisis de los programas vienen recogidos en el cuadro adjunto.

A continuación, se analizan de forma detallada las respuestas a las preguntas planteadas en aquellos programas categorizados con pertinencia de género media o baja:

1. *¿En qué medida el programa presupuestario tiene competencias para actuar y éstas son relevantes en relación con la igualdad de género?*



El 67% de los programas tienen un poder transformador alto en el ámbito de la igualdad de género.

2. *Número de personas sobre el que despliegan sus efectos las actuaciones del programa presupuestario.*



El 67% de los programas despliegan sus efectos sobre un número alto de personas.

3. *¿Las personas a las que las actuaciones van dirigidas son mayoritariamente mujeres?*



El 33% de los programas afectan directamente a mujeres.

4. *¿El ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?*



Se ha considerado que los programas no actúan como palanca de cambio.

5. *¿Los resultados previstos del programa tendrán efecto positivo o negativo sobre la igualdad?*



Todos los programas tienen efectos positivos a favor de la igualdad de género.

6. *¿El programa tiene un objetivo concreto en favor de la igualdad de género?*



Tienen objetivos identificados en favor de la igualdad de género el 83% de los programas.

7. *¿Existen indicadores de este programa desagregados por sexo?*



El 33% de los programas tienen indicadores desagregados por sexo, lo que facilita la elaboración de estadísticas en ámbito de género.

## B. Análisis detallado de los programas en términos de igualdad

### Programa Presupuestario: 231F Otros Servicios Sociales del Estado

#### *Breve descripción del programa en términos de igualdad de género*

El programa tiene por objeto el desarrollo de un conjunto de actuaciones diseñadas para mantener un sistema público de servicios sociales de atención primaria que dé cobertura a las necesidades sociales que puedan manifestarse en el ámbito personal, familiar y social.

El desarrollo y el impulso del funcionamiento de los servicios sociales de atención primaria para toda la población tienen un impacto directo sobre la igualdad plena y efectiva de todas las personas. Este impacto es especialmente relevante en las personas que forman parte de los grupos de población que requieren apoyo institucional por presentar características personales y/o sociales que les generen vulnerabilidad o dificulten su desarrollo, en comparación con otras personas que no tengan esas características.

El conjunto de actuaciones que configuran el programa van encaminadas a desarrollar unos servicios y prestaciones que atiendan las necesidades sociales que puedan afectar específicamente a las siguientes personas: en situación de dependencia, personas mayores, personas con discapacidad, la población gitana, las niñas y los niños —especialmente a los que sufren de privación material severa— y las familias con hijos e hijas a su cargo en situacio-

nes de vulnerabilidad, pobreza y/o exclusión social, compatibilizando la vida familiar y profesional y promoviendo la igualdad de género y la corresponsabilidad entre el hombre y la mujer.

Igualmente abarca un conjunto de actuaciones dirigidas a fomentar la solidaridad social y la acción voluntaria, implicando a las organizaciones no gubernamentales en las políticas sociales.

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

El programa contempla varias transferencias de crédito a Comunidades Autónomas y a las ciudades de Ceuta y Melilla para la realización de programas sociales, entre los que se encuentran:

- Programa de Protección a la Familia y Atención a la Pobreza Infantil. Prestaciones Básicas de Servicios Sociales: en este marco se financian tanto prestaciones económicas como proyectos de apoyo a la conciliación laboral y familiar y actuaciones de intervención social para familias en dificultad social con menores a cargo, previstas en el Catálogo de referencia de Servicios Sociales aprobado el 16 de febrero de 2013 por el Consejo Territorial de Servicios Sociales y Dependencia. Así como el Programa VECA que tiene como finalidad contribuir a hacer efectivos los derechos a la alimentación, al esparcimiento, al ocio y la vida cultural, previstos de la convención sobre Derechos del Niño, y facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral de las familias económicamente vulnerables que no tienen recursos para sufragarse servicios generales de cuidados para sus hijos e hijas. Se ha previsto que se prioricen las actuaciones para los grupos familiares más vulnerables, como es el caso de las familias monoparentales, que en al menos en 8 de cada 10 familias cuentan con una mujer al frente. Igualmente, este crédito permite cofinanciar las prestaciones básicas de servicios sociales o plan concertado.
- Programa de Desarrollo Gitano: permite financiar proyectos y la intervención social integral para la atención, prevención de la marginación e inserción del pueblo gitano.

Estos programas contemplan actividades transversales de participación de las personas usuarias de los mismos o de las entidades que los representan, de fomento del voluntariado/cooperación social, así como de igualdad de trato entre mujeres y hombres, conciliación familiar y no discriminación por razón de sexo u otras diferencias. De igual forma, en todos los soportes de información (fichas de presentación de proyectos y fichas de evaluación a partir de las cuáles se realizan las correspondientes memorias de evaluación de los proyectos financiados) se recogen los datos desagregados por sexo y las actividades específicas dirigidas a las mujeres y niñas en cada uno de los programas financiados.

En la actualidad los programas no tienen un objetivo «explicito» en favor de la igualdad de género, sin embargo, la perspectiva de género esta «implícita» en el desarrollo de estos programas.

La perspectiva de género no puede quedarse en estos datos por lo que se procederá a la evaluación y adecuación del sistema. Se priorizarán actuaciones que impacten directamente en la igualdad plena y efectiva de las personas, superando la simple igualdad jurídica, dando preferencia a programas que incidan en los roles de género y que ayuden a romper el «techo de cristal» a las mujeres y a las personas de género fluido.

- Otro de los objetivos fundamentales de este programa es la convocatoria de subvenciones dirigidas a entidades sin ánimo de lucro.

Esta convocatoria de subvenciones incluye entre sus criterios objetivos de valoración de entidades, que éstas, en materia de gestión de recursos humanos, tengan en cuenta el em-

pleo de mujeres y personas no binarias y dispongan de planes de igualdad que contemplen medidas de fomento de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad.

Para la definición de las prioridades de la convocatoria se asume que la satisfacción de las necesidades sociales, así como la lucha contra la exclusión social, no se logra únicamente con medios económicos, sino que precisa de un conjunto más amplio de actuaciones en diversos ámbitos (ayudas a las familias, empleo, salud, formación, etc.).

La convocatoria de subvenciones tiene en cuenta la perspectiva de género en un doble sentido:

Por una parte, desde un enfoque integral, se establecen como prioridades aquellas actuaciones que inciden en las causas estructurales de las desigualdades por razón de género y se prevé la valoración positiva de aquellas entidades que implementen Planes de Igualdad y que la composición de sus juntas directivas o consejos de dirección sea paritaria, de acuerdo con la legislación vigente.

Por otra parte, se incorpora el carácter transversal de la perspectiva de género, incluyendo actuaciones en todos los colectivos. Las actuaciones adscritas al programa, que contribuyen a la consecución de los objetivos del Plan, consisten en la convocatoria de subvenciones del IRPF dirigidas a programas:

- De atención a las personas con necesidades educativas o de inserción laboral, en concreto a proyectos estatales orientados a promover la formación para el empleo y el autoempleo a mujeres del medio rural.
- Proyectos orientados a reforzar los derechos fundamentales de la ciudadanía, la cultura de Derechos, la promoción de la igualdad efectiva, la defensa de la diversidad y la elaboración de estudios y guías metodológicas en estas materias.
- Para el fomento de la seguridad ciudadana y la prevención de la delincuencia, en concreto a proyectos orientados, en primer lugar, a la prevención del delito, violencia y discriminación contra grupos especialmente vulnerables (mujeres con discapacidad, mujeres del medio rural, mujeres inmigrantes, mujeres drogodependientes, entre otros), a través de la realización de actividades informativas y de concienciación, el acompañamiento y el empoderamiento de potenciales víctimas. En segundo lugar proyectos orientados a iniciativas de intervención y atención a los colectivos específicos de extranjeros, mujeres, jóvenes, personas mayores y niños residentes en centros penitenciarios o unidades de madres, así como a proyectos que tienen por objeto la orientación e inserción laboral dirigidos específicamente a mujeres, programas de desarrollo personal, mejora de autoestima, promoción de habilidades saludables y similares, acciones de prevención de violencia de género y tratamiento de víctimas, programas socioeducativos, formativos y de ocupación del tiempo libre.

En este caso la perspectiva de género tampoco puede quedarse en los datos actuales por lo que necesariamente se procederá a la evaluación y adecuación del sistema. Se priorizarán por tanto actuaciones que impacten directamente en la igualdad plena y efectiva de las personas, superando la simple igualdad jurídica y se dará preferencia a programas que incidan en los roles de género y que ayuden a romper el «techo de cristal» a las mujeres y el conocido como «suelo pegajoso» que afecta a las mujeres, así como erradicar cualquier forma de discriminación tanto directa como indirecta dirigida a grupos o minorías en situaciones de desigualdad múltiple, como por clase social, por discapacidad, por raza, por identidad de género o por orientación sexual.

Por otro lado, y en lo que respecta a las políticas en materia de discapacidad cuyo objetivo fundamental es garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad, mediante la promoción de la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal, para conseguir suprimir las barreras arquitectónicas, de comunicación y de actitud y para obtener la autonomía personal y la vida independiente, en el marco de la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad, se han diseñado las líneas de actuación que se relacionan en los siguientes párrafos:



- Enmarcadas en la «Estrategia Española de Discapacidad 2012-2020», aprobada por el Consejo de Ministros de 14 de octubre de 2011:
  - Incrementar los proyectos para mujeres con discapacidad (acciones positivas), en los programas que se subvencionan (proyectos de ONG y CCAA) como criterio prioritario de selección.
  - Incorporar el género y la discapacidad en la actividad cotidiana de profesionales que trabajan en los servicios públicos y en ONG del sector y otros, a través de cursos y jornadas para la sensibilización y formación en discapacidad y género.
  - Incorporar en los proyectos de cooperación internacional el género y la discapacidad como criterio de actuación.
  - Exigir todos los datos de personas con discapacidad desagregados por sexos con análisis de género en los proyectos e investigaciones que se promuevan.
  - Introducir la perspectiva de la discapacidad con análisis de género en los informes preceptivos de impacto de las normas.
  - Incorporar la perspectiva de género en los proyectos y actuaciones que se promuevan en colaboración con otros centros directivos de la Administración General del Estado para promover la autonomía de las personas con discapacidad.
  - Llevar a cabo medidas de acción positiva para fomentar la incorporación al mercado laboral de las mujeres con discapacidad y aquellas con múltiple discriminación.
- Actuaciones previstas por parte del Real patronato de Discapacidad:
  - Colaboración con la Fundación CERMI mujeres mediante la firma de un convenio para dar visibilidad de las diferencias que aún persisten por razón de género y discapacidad en la sociedad y sobretodo en la lucha contra la violencia que sufren las mujeres. A través de este convenio también se dará formación por parte de la Fundación CERMI mujeres sobre la perspectiva de género en las publicaciones y participaremos en el grupo de trabajo de mujeres investigadoras con discapacidad.
  - En el Programa dirigido a promover la mejora de las condiciones educativas de las personas con discapacidad, denominado «Programa Reina Letizia para la Inclusión», en los criterios de valoración se añaden 2,5 puntos por ser mujer, encontrándose dentro del criterio de acción positiva de compensación.
  - En cuanto al Repositorio Iberoamericano sobre Discapacidad (RIBERDIS), gestionado por el Centro Español de Documentación sobre Discapacidad (CEDD), siendo una biblioteca virtual que tiene por finalidad recopilar y difundir la producción científica que se produce en Iberoamérica sobre discapacidad en formato digital, será el instrumento que potenciará la comunidad temática de «Diversidad y Género», introduciendo en RIBERDIS todas las publicaciones de la F.CERMI Mujeres.
  - Se trabajará para que en la Revista Española de Discapacidad (REDIS), revista coordinada y editada por el Centro Español de Documentación sobre Discapacidad (CEDD) y promovida por el RPD y la Dirección General de Políticas de Discapacidad del Ministerio, se publiquen artículos referidos a género y discapacidad de forma periódica.
  - En la elaboración de los estudios realizados por el Observatorio Estatal de la Discapacidad, se procura el tratamiento de la perspectiva de género, independientemente del tema específico que aborde el propio estudio.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

No se han definido objetivos ni indicadores específicos en materia de igualdad en el programa presupuestario.



## **Programa Presupuestario: 231G Atención a la infancia y a las familias**

### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

Este programa tiene por objeto, en primer lugar, el impulso de programas de actuación referidos a la prevención, atención y protección tanto de los diversos tipos de familias como de la infancia, teniendo en cuenta la Convención sobre Derechos del Niño de Naciones Unidas. En segundo lugar, el cumplimiento y seguimiento de los compromisos internacionales adquiridos por España ante las Naciones Unidas y en el ámbito de la Unión Europea. En tercer lugar, promueve programas de apoyo e incremento de la calidad de vida de las familias y la infancia, con una mayor atención a las que se encuentran en situaciones de especial dificultad o vulnerabilidad social. En cuarto lugar, impulsa la difusión en la sociedad de valores y comportamientos que supongan el respeto a los derechos de la infancia y de las familias.

Dentro de los objetivos previstos con este programa destaca la promoción e impulso de la cooperación interautonómica, la colaboración técnica de las instituciones de la Administración General del Estado con las Comunidades Autónomas y con las Administraciones Locales, así como promoción de las relaciones con el tercer sector, ONG, y en general con los representantes de la sociedad civil organizada. Todo ello para lograr una mayor implicación y la participación de todos ellos en la formulación, evaluación y seguimiento de las políticas sociales en los ámbitos de la diversidad familiar y de los derechos de la infancia y de la adolescencia.

Para la obtención de dichos objetivos, se han definido dos grandes líneas de acción:

- Promoción de acciones de protección a los diversos tipos de familias.
- Promoción de acciones de protección a la infancia y a la adolescencia.

Sin embargo, la perspectiva de género requiere reorientar la situación. Por ello se priorizan las actuaciones que impacten directamente en la igualdad plena y efectiva de la persona, superando la simple igualdad jurídica.

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

Desde el ámbito de las acciones de protección a la infancia y a la adolescencia, las actuaciones imputadas que contribuyen a la consecución de los objetivos del Plan, son las siguientes:

- Proyecto de Estrategia Nacional de Derechos de la Infancia y Adolescencia. Se trabaja, en colaboración con el resto de Ministerios, Comunidades Autónomas y agentes implicados, en el diseño de una Estrategia, que supondrá un salto cualitativo en la planificación de las políticas públicas, sobre la base de la experiencia y de los resultados de los planes estratégicos previamente ejecutados y evaluados. En este sentido, los objetivos y líneas estratégicas de la misma, tendrán en cuenta el principio de igualdad de oportunidades, en virtud del cual todos los derechos se aplicarán a todos los niños, las niñas y los adolescentes, sin distinción de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión pública o de otra índole, pues es un principio normativo de la Convención sobre los Derechos del Niño.
- Diseño y puesta en marcha del Consejo Estatal de Participación Infantil y Adolescente, en desarrollo de las observaciones a España formuladas por el Comité de Derechos del Niño. Se prevé la aplicación del principio de igualdad de oportunidades, toda vez que se establecerá la paridad hombre-mujer al fijar la composición de su Asamblea y su Comisión Permanente.
- Mejora del conocimiento de la situación de la infancia en España como condición fundamental para el desarrollo de políticas de infancia y para la mejora y la visibili-

dad del sistema de protección a la infancia. En este sentido se continúa trabajando para que el Boletín estadístico de medidas de protección a la infancia, el boletín estadístico de medidas impuestas a menores infractores, el Registro Unificado de casos de sospecha de maltrato infantil y la web «www.infanciaendatos» ofrezcan la información desagregada por distintas categorías, entre las que se encuentra el sexo, a fin de tener unos datos más precisos.

- Impulso para la aplicación de Protocolos y otras medidas para mejorar la atención e intervención en los casos de maltrato infantil, incluyendo a los hijos de las mujeres víctimas de violencia de género.
- Elaboración de la Web «La Infancia en Datos», una compilación de indicadores básicos y multidimensionales sobre «situación de la infancia en España» de forma que permita establecer series temporales.
- Seguimiento y apoyo de la tramitación parlamentaria de Protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia que recogerá de modo particular dos situaciones: las situaciones de violencia que sufren las niñas como colectivo especialmente vulnerable y las que implican a niños y niñas en contextos de violencia de género. Una vez aprobada esta Ley, se desarrollarán las disposiciones legales ya contenidos en la misma.

Desde el ámbito de las acciones de protección a los diversos tipos de familias, las actuaciones imputadas al programa que contribuyen a la consecución de los objetivos del Plan, serían las siguientes:

- Actividades de difusión y sensibilización, especialmente en el ámbito de primera infancia y buenas prácticas empresariales, en materia de conciliación y corresponsabilidad. Guía de Ayudas Sociales y Servicios para las Familias y otras actividades como colaboración en la iniciativa Premios Nacionales de Empresa Flexible, etc. Así como apoyo a la iniciativa Certificado de Empresa Familiarmente Responsable (EFR), a través de subvención a la Fundación Mas Familia.
- Promoción de estudios y análisis para racionalización de horarios a través de la colaboración con entidades.
- Concesión de subvenciones a entidades que desarrollan actividades de promoción de relaciones familiares saludables mediante la prevención y gestión de la conflictividad familiar.
- Promoción de estudios y análisis sobre mediación familiar a través de la colaboración con entidades.
- Actividades de difusión y sensibilización en materia de parentalidad positiva. Jornadas sobre Parentalidad Positiva, portal web específico, documentos técnicos, etc.
- Impulso de cursos de formación destinados a profesionales y responsables de los servicios sociales, en materia de parentalidad positiva, en el marco del Plan de Formación.
- Por otra parte, en relación con el colectivo de familias monoparentales, que presenta un perfil fuertemente feminizado con una problemática y necesidades singulares de apoyo social, en el marco de este programa se van a realizar las siguientes actuaciones:
  - Apoyo al movimiento asociativo de familias monoparentales, mediante subvenciones nominativas.
  - Análisis de las necesidades de apoyo a las familias monoparentales en relación a su protección social, jurídica y económica.
  - Elaboración de propuestas para el tratamiento específico del colectivo de familias monoparentales en el marco de los proyectos normativos pertinentes.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

No se han definido objetivos ni indicadores específicos en materia de igualdad para el programa presupuestario.

## **Programa Presupuestario: 232A Promoción y Servicios a la Juventud**

### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

El programa está presidido por tres principios que dan sentido a todos y cada uno de sus objetivos, así como a las actividades, acciones y medidas necesarias para alcanzar los mismos:

- Garantizar la igualdad de oportunidades de los y las jóvenes españoles en todo el territorio nacional, con independencia de su situación económica, social y cultural.
- Promover las acciones necesarias para el desarrollo más eficaz del artículo 48 de la Constitución, propiciando la participación de la juventud en la vida cultural, económica, social y política.
- Impulsar la colaboración con los restantes departamentos ministeriales y las demás Administraciones Públicas, cuyas actividades inciden sobre este sector de la población.

Dentro de las medidas a implementar en el ámbito de la igualdad se encuentran:

- Plan Mujer Joven. Implementar las medidas del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades y del Pacto de Estado contra la Violencia de Género en el Instituto de la Juventud (en adelante, INJUVE), en todos sus programas y acciones internas y externas.

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

- Informe juventud en España 2020: incorporación de cuestiones sobre salud, sexualidad, contracepción y violencia de género en la juventud.
- Creación de una Unidad de Igualdad en el INJUVE, dotada de un puesto nivel 26 en su RPT y dependiente de la Dirección General.
- Desarrollo de la Web contra la violencia de género dedicada a la juventud.
- Enlace de recursos contra el acoso y la violencia de género en la Intranet de la institución.
- Plan de Igualdad del INJUVE: incorporación a los programas del INJUVE de las medidas y perspectiva de género previstas en el PEIO.
- Desarrollo de campañas por la igualdad de género y contra la violencia de género en la juventud.
- Desarrollo de investigaciones sobre igualdad de género y contra la violencia de género en la juventud.
- Inclusión de cláusulas de ejecución sobre objetivos sociales en todos los pliegos de contratación del INJUVE.
- Medidas de apoyo a la conciliación y la corresponsabilidad en las sedes del INJUVE.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

No se han definido objetivos ni indicadores específicos en materia de igualdad en este programa presupuestario.

## **Programa Presupuestario: 239N Dirección y Servicios Generales de Derechos Sociales y Agenda 2030**

### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

El programa comprende el ejercicio de funciones de dirección, planificación, organización y control de las actuaciones del Ministerio de Derechos Sociales Y Agenda 2030.

Por tanto, el objetivo general de este programa es servir de apoyo y ser a la vez un instrumento para facilitar a los restantes programas de gasto de carácter sectorial, la consecución de sus objetivos específicos, para lo que presta funciones de organización, control y gestión dirigidas a mejorar el funcionamiento de la organización del departamento mediante el apoyo técnico y jurídico a los centros de decisión. Asimismo, se encarga de la gestión de los servicios generales y transversales, entre los que están incluidos las funciones encomendadas a la Unidad de Igualdad del departamento, tanto por la Ley Orgánica de Igualdad como por el Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado.

***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

- Asesoramiento jurídico y técnico para la elaboración de las memorias de análisis de impacto normativo, dentro de las cuales se analiza el impacto que tiene la norma en el género.
- Ejecución del programa editorial del departamento, recibiendo las propuestas de los distintos centros, en materia de género.
- Coordinación de la participación de los centros directivos del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 en la elaboración, seguimiento y evaluación de cumplimiento de diferentes planes directivos o estratégicos y otros instrumentos en materia de Igualdad y de Violencia de género (Plan de Igualdad de la AGE, Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, Pacto de Estado contra la Violencia de Género, Convenio de Estambul).
- Recabar la información sobre la implementación del Protocolo frente al Acoso Sexual y al Acoso por Razón de Sexo en su respectivo departamento ministerial, así como desarrollar las actuaciones que se les asignen en dicho protocolo.
- Realización de un informe anual sobre las políticas públicas de igualdad llevadas a cabo por el departamento y de un informe anual sobre las actuaciones desarrolladas por la Unidad de Igualdad.
- Formación específica en materia de igualdad de oportunidades y violencia de género, incluida en el Plan de Formación 2020-2021 del Departamento: Acción formativa «Curso básico de igualdad. Formación específica en igualdad de oportunidades y violencia de género. Actuación frente al acoso» de 25 horas de duración.
- Gestión de las medidas de conciliación y corresponsabilidad destinadas al personal.

***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

Se incluye un listado de objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad.

**SECCIÓN 29.**

Programa 239N

Objetivo	Indicador
Mejora de los informes de impacto de género en los Proyectos normativos.	Número de proyectos con informe detallado de género (No desagregado por género).
Realizar actividades formativas en materia de igualdad de género.	Número de actividades formativas en materia de igualdad realizadas en el período.
Gestión de las medidas contempladas en el Plan Concilia.	Número de actuaciones realizadas en el período.

## **Programa Presupuestario: 232F Derechos de los animales**

### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

El programa es de nueva creación y tiene como objetivo la protección animal y la lucha contra el maltrato animal en distintas esferas de la sociedad. En la esfera jurídica se tomarán medidas legales (elaboración de una Ley integral de protección animal, creación de un Plan contra el maltrato Animal), en la esfera económica (reducir el tipo impositivo del IVA de los servicios veterinarios), en la esfera social (acciones encaminadas a la sensibilización animal a través de campañas de publicidad, la elaboración de material bibliográfico y didáctico destinado a distintos colectivos como niños, adolescentes o familias o los cursos a los cuerpos y fuerzas de seguridad en materia de protección animal).

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionado con la igualdad de género***

- Protección a la familia en situaciones de desamparo, con especial relieve en mujeres víctimas de violencia machista. Se impartirán cursos y protocolos de actuación a las fuerzas y cuerpos de seguridad para que en este tipo de situaciones sepan qué hacer si existe un animal en esa situación.
- Implementación de programas y protocolos de atención a animales de mujeres víctimas de violencia machista. En la actualidad no existen protocolos para la gestión de estos animales durante la asistencia a mujeres en centros de acogida. Se establecerán estos protocolos para garantizar que dichos animales estén seguros y no supongan un freno a la hora de abandonar el espacio compartido con el maltratador.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

No se han definido objetivos e indicadores en materia de igualdad para este programa.

## **Programa Presupuestario: 921Y Agenda 2030**

### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

La Agenda 2030 aprobada en septiembre de 2015 por los 193 estados miembros de las Naciones Unidas ofrece una oportunidad y una hoja de ruta para cambiar el rumbo del planeta y orientarlo hacia una senda más sostenible, con miras a superar un conjunto de desafíos mundiales sin precedentes y sin dejar a nadie atrás.

Una Agenda 2030, que prioriza el planeta, la paz, la prosperidad, las alianzas entre todos los actores implicados y pone a las personas en especial, a través del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 —Igualdad de Género—, a las mujeres y las niñas en el centro de todas sus políticas.

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

- Elaboración de la Estrategia de Desarrollo Sostenible. Se trabaja en colaboración con el resto de ministerios, Comunidades Autónomas y agentes implicados en el diseño de una Estrategia de Desarrollo tal y cómo se describe en el Plan de Acción para la implementación de la Agenda 2030 aprobado por el Consejo de Ministros el 29 de junio de 2018. Los objetivos y líneas estratégicas de la misma tendrán en cuenta el principio de igualdad de oportunidades, la igualdad de género y el empoderamiento de mujeres y niñas.

- Elaboración del Informe de Progreso 2021 que se presentará en el próximo Foro Político de Alto Nivel en julio de 2021 en la sede de las Naciones Unidas en Nueva York. Dicha elaboración conlleva un proceso participativo de recopilación de datos y construcción de la misma y arrojará información sobre los progresos alcanzados en la implementación del Plan de Acción para la implementación de la Agenda 2030 aprobado por el Consejo de Ministros el 29 de junio de 2018. El Informe reflejará los progresos, logros y retos en materia de igualdad de oportunidades, de igualdad de género y de empoderamiento de mujeres y niñas.
- Apoyo a las iniciativas de creadores, artistas y agentes culturales para la alineación y promoción de la Agenda 2030. La salvaguardia y la promoción de la cultura son fines y medios fundamentales para contribuir directamente a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). La igualdad de participación, acceso y contribución a la vida cultural de las mujeres, jóvenes y niñas es un derecho humano además de un derecho cultural. Se apoyará las iniciativas de creadoras para la alineación y promoción de la Agenda 2030. Se apoyarán igualmente iniciativas vinculadas al ODS 5 para lograr la igualdad entre los mujeres y hombres y empoderar a todas las mujeres y las niñas.
- Reconocimiento de la aplicación de la Agenda 2030 como contribución al reconocimiento de iniciativas, proyectos y buenas prácticas ejemplares que generen impacto social, económico y medioambiental, promoviendo la aplicación y realización de la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Se podrá incentivar la innovación en iniciativas, proyectos y buenas prácticas que generen impacto positivo en las mujeres y que visibilicen su esfuerzo, acciones y propuestas en la línea del desarrollo sostenible.
- Apoyo y fortalecimiento de iniciativas y acciones llevadas a cabo por las organizaciones, plataformas, movimientos sociales y movimiento feminista en defensa e implementación de la Agenda 2030, y su alineación a los Objetivos de Desarrollo Sostenible desde un enfoque basado en Derechos Humanos y de promoción de la igualdad de género.
- Apoyo y fortalecimiento de la acción de las Entidades Locales en relación con la implementación y la localización de la Agenda 2030. Gran parte de los desafíos en relación con la implementación de la Agenda dependerán en gran medida de la planificación de políticas locales, de la dotación de servicios públicos clave y de una adecuada coordinación con los diferentes niveles de la Administración. Por todo ello, será necesario articular y apoyar las actuaciones de las Entidades Locales para el cumplimiento de la Agenda 2030 a través de los mecanismos de coordinación más adecuados, pero también, de recursos que repercutan en mejores políticas sobre desarrollo sostenible para los ciudadanos y las ciudadanas de las ciudades y pueblos. En concreto, se apoyarán las actuaciones de las Entidades Locales encaminadas a la consecución del ODS 5 para lograr la igualdad entre los mujeres y hombres y empoderar a todas las mujeres y las niñas.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

Se incluye el listado de objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad:

#### **SECCIÓN 29.**

Programa 921Y

Objetivo	Indicador
Paridad en la participación de mujeres y hombres en los distintos mecanismos de consulta pública, participación y gobernanza reglados y no reglados promovidos desde la Secretaría de Estado para la Agenda 2030.	Porcentaje de mecanismos de consulta pública, participación y gobernanza que contienen una representación paritaria entre mujeres y hombres.

Objetivo	Indicador
Incorporación de herramientas teóricas y prácticas en materia de igualdad en los informes y documentos programáticos elaborados desde la Secretaría de Estado para la Agenda 2030.	Porcentaje de informes y documentos programáticos que incorporan las referidas herramientas en materia de igualdad.
Realización de actuaciones —mesas temáticas, políticas, medidas— orientadas a recoger las necesidades y promover los derechos de las mujeres y las niñas.	Número de actuaciones realizadas con esta finalidad.



# SECCIÓN 30. MINISTERIO DE IGUALDAD

Programa	Denominación	Pertinencia de género
232B	Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	Pertinencia alta de género
232C	Actuaciones para la prevención integral de la violencia de género	Pertinencia alta de género
232D	Igualdad de trato y diversidad	Pertinencia alta de género
232M	Dirección y Servicios Generales de Igualdad	Pertinencia media de género

## A. Cuadro de análisis general



La sección 30 gestiona cuatro programas presupuestarios, tres de los cuales son catalogados con pertinencia alta de género.

Los porcentajes obtenidos del análisis de los programas vienen recogidos en el cuadro adjunto.

Del análisis más detallado de las respuestas a las preguntas planteadas para analizar la pertinencia de género de los programas, se obtienen las siguientes conclusiones:

1. ¿En qué medida el programa presupuestario tiene competencias para actuar y éstas son relevantes en relación con la igualdad de género?



Los programas tienen un alto poder transformador en el ámbito de la igualdad de género.

2. Número de personas sobre el que despliegan sus efectos las actuaciones del programa presupuestario.



La totalidad de los programas despliegan sus efectos sobre un número alto de personas. Tienen, por tanto, gran capacidad en la lucha contra las desigualdades.

3. ¿Las personas a las que las actuaciones van dirigidas son mayoritariamente mujeres?



Tres de los cuatro programas afectan de forma directa y significativa a mujeres.



4. *¿El ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?*



El 75% de los programas son considerados palanca de cambio. Estos pueden producir un cambio sensible en la situación actual para incluir la igualdad como eje transversal que elimine las desigualdades.

5. *¿Los resultados previstos del programa tendrán efecto positivo o negativo sobre la igualdad?*



Todos los programas tienen efectos positivos a favor de la igualdad de género.

6. *¿El programa tiene un objetivo concreto en favor de la igualdad de género?*



El 75% de los programas tienen objetivos identificados en favor de la igualdad de género.

7. *¿Existen indicadores de este programa desagregados por sexo?*



Se han identificado indicadores desagregados por sexo en el 75% de los programas, lo que facilita la elaboración de estadísticas en ámbito de género.

## B. Análisis detallado de los programas en términos de igualdad

### Programa Presupuestario: 232B Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

#### *Breve descripción del programa en términos de igualdad de género*

En España, desde la aprobación de la Constitución de 1978, se han producido importantes avances en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Por otra parte, la presencia cada vez mayor de la mujer en el mercado de trabajo y sus logros en la educación y formación, así como en diversos ámbitos de la vida pública, ponen de manifiesto los avances operados en nuestra sociedad. No obstante, las estadísticas siguen mostrando, al igual que en los países de nuestro entorno, que todavía persisten importantes desigualdades entre mujeres y hombres.

El artículo 9.2 de la Constitución consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva. Por su parte, el artículo 14 de nuestra norma fundamental proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación.

Las políticas públicas de igualdad en España se alinean con los principios adoptados por Naciones Unidas. En la «IV Conferencia Mundial sobre las mujeres» celebrada en Pekín en 1995

se adoptó, como estrategia para la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres, la integración de la perspectiva de género en todas las políticas públicas y sus correspondientes ámbitos de actuación, desde su planificación hasta su ejecución y evaluación. Asimismo, se orientan en la dirección de la «Agenda 2030 para el desarrollo sostenible» de Naciones Unidas.

En consonancia con lo anterior, la Unión Europea desde el Tratado de Ámsterdam de 1999 y en línea con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, establece como objetivo de sus políticas públicas, la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres a través de sus directivas.

En el ámbito nacional, la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres a través de la cual se proyecta el principio de igualdad por razón de sexo sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social en donde se generen o perpetúen las desigualdades.

El programa tiene como principal objetivo promover las condiciones necesarias para que se produzca la igualdad real y efectiva de las mujeres y los hombres en España.

El Instituto de la Mujer es un organismo autónomo creado por la Ley 16/1983, de 24 de octubre, pasando a denominarse en 2011 Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (en adelante, IMIO) en virtud de la Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa, integrando las competencias previamente atribuidas a la Dirección General para la Igualdad de Oportunidades. El IMIO, a través de la gestión del programa, tiene como funciones el promover y fomentar la igualdad de ambos sexos, facilitando las condiciones para la participación efectiva de las mujeres en la vida política, cultural, económica y social, así como la de impulsar políticas activas para el empleo y el autoempleo de las mujeres.

En el artículo 17 de la Ley Orgánica 3/2007 se establece que el Gobierno, en materias que sean competencia del Estado, aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO) que incluirá medidas para alcanzar el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo, siendo éste el instrumento programático que delimita, por tanto, las líneas de intervención y los principales objetivos que han de regir la acción de la Administración General del Estado en esta materia.

El nuevo PEIO (actualmente en fase de elaboración) se estructura en torno a los siguientes cuatro ejes:

- Transversalidad de género.
- Nuevo pacto social: justicia económica y redistribución.
- Ciudadanía social y transición feminista.
- Violencias contra las mujeres.

El nuevo PEIO tendrá en cuenta también la crisis y consecuencias originadas por la pandemia del COVID-19.

En relación con cada uno de estos ejes se articularán las líneas de intervención y las medidas apropiadas diseñadas para dar cumplimiento a los correspondientes objetivos.

El PEIO se configura, por otra parte, como un instrumento a corto y medio plazo para dar cumplimiento a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas el 25 de septiembre de 2015. Dicha Agenda impulsa el compromiso de la comunidad internacional para el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y niñas a través de un objetivo específico, el quinto, y de forma transversal en otros objetivos. Para su ejecución, se ha aprobado en España el Plan de Acción para la implementación de la Agenda 2030 que apunta al PEIO como política palanca del área prioritaria de igualdad de oportunidades.

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

Atendiendo a los cuatro ejes que determinan las prioridades en torno a las cuales se articulará el nuevo PEIO, se destacan las siguientes líneas de actuación previstas en el marco de este programa presupuestario:

*Transversalidad de género:*

La Ley Orgánica 3/2007, en su artículo 15, señala que la transversalidad del principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres informará, con carácter general, la actuación de todos los poderes públicos y debe ser integrado en el conjunto de las políticas públicas.

La transversalidad de género (principio de mainstreaming) supone la integración de la perspectiva de género en la preparación, 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.

En este apartado se incluyen una serie de actuaciones dirigidas a fomentar la implementación de este principio de transversalidad de género en el conjunto de políticas públicas.

- Programas y actividades dirigidos a introducir el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en las actuaciones de ámbito nacional cofinanciadas por los Fondos Estructurales, a través de la Red de políticas de Igualdad entre mujeres y hombres en los Fondos Comunitarios.

Es preciso resaltar la incorporación del IMIO al proceso rutinario de gestión de los fondos estructurales, en particular con la participación en los Comités de Seguimiento, derivado del Dictamen de Igualdad en razón del carácter de organismo de referencia que tiene el Instituto en esta materia. Igualmente este Instituto, en tanto que tiene la secretaría técnica de la Red de Políticas de Igualdad entre mujeres y hombres en los Fondos Comunitarios, de la que se han cumplido 10 años, continuará asegurando el funcionamiento de este órgano y la incorporación transversal del principio de igualdad de oportunidades a la gestión de fondos comunitarios estructurales, en colaboración con las autoridades de gestión incluyendo formación sobre la perspectiva de género en las actuaciones cofinanciadas con Fondos Estructurales.

- Formación y asesoramiento sobre la aplicación del carácter transversal del principio de igualdad de oportunidades en las Administraciones Públicas.

La formación y sensibilización es una línea de acción fundamental dirigida a proporcionar conocimientos y dotar de herramientas en materia de igualdad de trato y de oportunidades con el fin de sensibilizar a hombres y mujeres en el valor social de la igualdad como eje para el desarrollo de una sociedad en la que no tengan cabida las discriminaciones por razón de género.

El Instituto prestará apoyo y asesoramiento técnico a las Unidades de Igualdad de los distintos departamentos ministeriales para el desarrollo de las funciones que tienen asignadas. Del mismo modo, desarrollará formación especializada destinada al personal adscrito a las Unidades de Igualdad, al objeto de asegurar la capacitación y formación continua para el desarrollo de sus funciones tal y como indica el Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado.

Se mantendrá la colaboración con el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) en el desarrollo de procesos, modelos y escenarios formativos para el personal al servicio de la Administración y, al tiempo, se asegurará la colaboración con los responsables de Función Pública y las unidades de igualdad de los Departamentos Ministeriales para la ejecución de labores específicas en el marco del Plan de Igualdad en la Administración General del Estado. Igualmente se colaborará con otros centros directivos, y ámbitos institucionales, al objeto de una incorporación progresiva del principio de igualdad de oportunidades a las políticas públicas.

Se fortalecerá la colaboración con la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP), con el fin de fomentar la transversalidad de género en la planificación y desarrollo de las políticas públicas locales. Esta línea de trabajo viene a dar estabilidad y a reforzar una hoja de ruta esencial para estimular programas de acción que permitan abordar los derechos y las necesidades de las mujeres en el ámbito de la España vaciada, contruidos culturalmente, y que se transmiten y aprenden en los espacios de socialización donde la falta de recursos añade distancia a la evolución

que se vive en las grandes ciudades y se convierte en un obstáculo hacia la universalidad, solidaridad y respuesta a las desigualdades cruzadas que se persiguen con la Agenda 2030, y en particular en el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5, entre cuyas metas se encuentra asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública, y aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas a todos los niveles.

También se continuará asesorando técnicamente la puesta en marcha de planes y programas de igualdad en centros directivos e instituciones que voluntariamente soliciten esa colaboración, en el ámbito general de las Administraciones Públicas, así como se proveerá de formación a unidades solicitantes de la misma.

— Generación y fomento del conocimiento y del pensamiento feminista.

La investigación y realización de estudios continúa siendo otra de las actividades prioritarias para este próximo año, difundiendo los resultados del conjunto de estudios y trabajos que estén en curso y aquellos que se hayan realizado en los últimos ejercicios, así como emprendiendo otros nuevos vinculados con los principales ejes del PEIO, mediante la correspondiente programación, en la que se tendrá en cuenta, además, el mandato de las Directivas en materia de igualdad.

Se reforzará la cooperación en el ámbito académico y universitario a los efectos de impulsar la generación de conocimiento y difusión del pensamiento feminista, a través de la formación y la investigación. Se continuará apoyando la realización de estudios universitarios de postgrado y ejecución de actividades del ámbito universitario relacionadas con la igualdad de trato y oportunidades. Asimismo, se retomará una línea de financiación para investigaciones relacionadas con la situación de las mujeres y del género, así como a impulsar la investigación aplicada en la materia. Por último, se iniciará una línea de financiación de proyectos de fomento de las disciplinas STEM en jóvenes y niñas.

Con la aprobación del PEIO se determinará el procedimiento de seguimiento y evaluación del mismo, correspondiendo al Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades la coordinación, seguimiento y evaluación de la ejecución del mismo. Este procedimiento será un ejercicio de rendición de cuentas y de transparencia, además de una herramienta central para conocer la incidencia de los programas y planes que se ponen en marcha, en el que deben participar, en función de su rol, el conjunto de los agentes implicados.

La eficacia y eficiencia de las políticas públicas depende, en buena medida, de la existencia de datos fiables, cuantitativos y cualitativos que permitan la corrección del diagnóstico de partida de la realidad sobre la que se pretende incidir. De ahí la importancia que para el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades tiene el desarrollo y potenciación de la función estadística con perspectiva de género.

Por ello, uno de sus objetivos históricos es la recopilación, explotación y difusión de los datos con la finalidad de permitir el mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres y la incidencia de variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.

La base de datos «Mujeres en cifras», que ha sido durante cerca de 20 años la herramienta fundamental que el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades ha puesto a disposición de la ciudadanía para ofrecer datos estadísticos con perspectiva de género ampliará su contenido con nuevos indicadores y se pondrá en marcha un proyecto para transformarla en un sistema integrado de Indicadores de Género, que incluya información referencial a todas las fuentes estadísticas. Se reforzará la colaboración con el Instituto Nacional de Estadística, ya que el Instituto de la Mujer, en nombre del Ministerio de Igualdad, se ha incorporado a la Comisión Interministerial de Estadística y a su comisión permanente.

Nuevo Pacto Social: justicia económica y redistribución.

Se incluyen en este apartado una serie de actuaciones dirigidas a la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, la mejora de las condiciones laborales de las mujeres, en particular de aquellas que trabajan en los sectores más precarios, y combatir las desigualdades retributivas facilitando la implantación efectiva de las medidas previstas en 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 y en la Recomendación de la Comisión Europea sobre el principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia salarial. Trabajando también con las empresas para impulsar planes de igualdad que rompan las estructuras tradicionales dominadas por una cultura androcéntrica y vayan evolucionado hacia modelos más igualitarios que promuevan y valoren por igual a mujeres y hombres y promueva la participación igualitaria de ambos en todos los niveles y sectores de las compañías.

- Actuaciones dirigidas a favorecer la inserción de las mujeres en el mercado laboral, fomentar el emprendimiento femenino, la conciliación y corresponsabilidad y el acceso a puestos de responsabilidad.

El Programa SARA, tiene por objetivo mejorar la empleabilidad de mujeres que tienen especiales dificultades para la inserción laboral, en concreto, mujeres inmigrantes, gitanas, jóvenes y mayores de 45, desarrollado en colaboración con entidades del tercer sector como son la Cruz Roja, la Fundación CEPALM, la Fundación Secretariado Gitano, y la Federación Española de Universidades Populares (FEUP). Además de contemplar la realización de prácticas no laborales de todas las mujeres participantes se tiene previsto aumentar la oferta de certificados de profesionalidad en las formaciones ocupacionales que se imparten en el programa, cuando sea posible.

Además, se continuará con el desarrollo, la evaluación y el seguimiento del Programa territorial «Empléate desde la igualdad» dirigido a mejorar la empleabilidad de mujeres del ámbito urbano y del ámbito rural con dificultades especiales para su inserción socio-laboral, así como el programa «Desafío mujer rural» para fomentar el autoempleo y el emprendimiento en el ámbito rural y apoyar a las emprendedoras rurales.

Se promoverán actuaciones de formación y apoyo a mujeres que trabajan en sectores particularmente precarios como empleadas de hogar, camareras de piso, auxiliares de ayuda a domicilio, aparcadoras y trabajadoras del calzado, trabajadoras temporeras, mujeres de pesca, etc., y se reforzará la integración laboral de las mujeres que han sufrido violencia de género. Se apoyarán programas para acompañamiento para formar y acompañar a las mujeres que optan por el autoempleo y por el emprendimiento a través del «Programa de apoyo empresarial a mujeres», haciendo especial hincapié en un acompañamiento personalizado con perspectiva de género a mujeres más necesitadas de un acompañamiento personalizado a través de un programa de emprendimiento feminista para que puedan poner en marcha programas de autoempleo vinculados al acceso a la financiación a través de convenios, con entidades centradas en la microfinanciación.

Se promoverán iniciativas para la superación de los desequilibrios y desigualdades existentes en relación con la participación de las mujeres en la vida económica y empresarial, a incrementar el emprendimiento femenino y a apoyar a las mujeres autónomas y emprendedoras. Y se trabajará, en colaboración con las universidades y otros agentes, para promover la creación de empresas innovadoras creadas a partir de las investigaciones realizadas en las distintas universidades y centros de desarrollo tecnológico de nuestro país (spin-off y starts-up) e incrementar la participación de las universitarias en las disciplinas científicas y tecnológicas.

Además, se llevarán a cabo actuaciones de fomento y sensibilización sobre la importancia y el valor de los cuidados, de la corresponsabilidad en estas tareas y de apoyo a la conciliación de la vida personal familiar de mujeres y hombres con el objetivo de valorar adecuadamente las tareas sobre las que se sostiene toda la sociedad y son esenciales para la vida, así como para corregir estereotipos y sesgos de género.



Se desarrollarán proyectos específicos para fomentar la promoción profesional de las mujeres, incluidas las de los cuerpos y fuerzas de seguridad y del ejército, que a menudo tienen dificultades especiales para desarrollar su carrera profesional, impulsando y facilitando la creación y mantenimiento de redes profesionales de contacto.

Se trabajará con las mujeres del ámbito rural, agrícola y pesquero para que puedan acceder a la propiedad y participar en los órganos de toma de decisiones de estos sectores.

Una de las líneas de acción prioritarias será promover la igualdad retributiva facilitando instrumentos para impulsar medidas eficaces de transparencia, la rigurosa realización del registro salarial, para realizar adecuadas valoraciones de los puestos de trabajo y auditorías salariales. Así como combatir el acoso sexual y por razón de sexo, facilitando asesoramiento para su elaboración e integración efectiva en las empresas.

- Actuaciones dirigidas a mejorar las prácticas empresariales en materia de igualdad e impulsar la igualdad en la negociación colectiva.

Por lo que se refiere a la igualdad en el ámbito de las empresas, se facilitará y promoverá el cumplimiento del 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, mediante la actualización y renovación de las herramientas disponibles en el servicio de asesoramiento [www.igualdadnlaempresa.es](http://www.igualdadnlaempresa.es), así como reforzando el asesoramiento personalizado para la elaboración de los planes de igualdad.

Se llevarán a cabo acciones de formación, sensibilización, difusión, impulso y mejora del conocimiento del contenido, elaboración, evaluación y beneficios de los planes de igualdad, y se recogerán y difundirán medidas de igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres exitosas en las diferentes áreas de las empresas, para alcanzar la igualdad real y efectiva en el ámbito laboral.

### *Ciudadanía social y transición feminista*

La clave que define a un sistema democrático es la participación de la ciudadanía en el ejercicio del poder político. Ésta viene condicionada por, al menos, dos requisitos: la existencia de igualdad entre quienes participan en la vida pública y unas condiciones materiales mínimas. Las medidas referidas en el apartado anterior, dirigidas a promover la igualdad laboral y la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, son imprescindibles porque favorecen la autonomía de las mujeres y, por ende, el ejercicio de una ciudadanía plena. Sin embargo, deben de ir acompañadas de medidas específicamente dirigidas a promover la participación social de las mujeres, que reviertan en procesos de democratización y de transformación social hacia la igualdad de mujeres y hombres.

- Formación en Igualdad.

Se continuarán las acciones de formación de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, intensificando la formación en la modalidad *on-line* a través de la Escuela Virtual en Igualdad con contenidos formativos dirigidos a formar tanto a la población en general como a colectivos específicos con los objetivos de sensibilizar a hombres y mujeres en el valor social de la igualdad y facilitar formación en materia de igualdad a profesionales de distintos ámbitos para que incorporen la perspectiva de en su práctica laboral. En 2020 se ofertarán más de 21.000 plazas en cursos básicos o avanzados de igualdad y se dará continuidad al curso dirigido a agentes sociales.

Igualmente, se continuará con acciones formativas en pensamiento feminista en colaboración con diferentes universidades públicas.

- Programas específicos en el ámbito de la educación, cultura y deporte.

Estos programas favorecen y difunden los proyectos y experiencias educativas, deportivas y culturales, con el objetivo de fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en estos ámbitos.

Se reforzará la colaboración con el Ministerio de Cultura, y se emprenderán proyectos, entre otros para la recuperación de patrimonio cultural preservado por las mujeres de diferentes tipologías poblacionales, así como la incorporación de una nueva línea de subvenciones destinadas a la promoción, la creación y la producción artística.

Se continuará la colaboración con el Ministerio de Educación y Formación Profesional, así como con las autoridades educativas y Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, para abordar el estado de la cuestión de la coeducación.

Se impulsarán experiencias y proyectos específicos con el objeto de lograr la igualdad de oportunidades en el ámbito educativo. En concreto se pretende impulsar el establecimiento de planes de igualdad en los centros educativos. Además, se impartirá formación al profesorado y alumnado en materia de igualdad, dando especial relevancia a la educación afectivo-sexual.

Se fomentará la visibilización y la participación de las mujeres en el deporte, en colaboración con el Consejo Superior de Deportes.

Se prevé la apertura de una línea de patrocinios en deporte femenino que apoye su sostenimiento y desarrollo.

Se convocarán los IV Premios Lili Álvarez. En esta edición se tiene previsto aumentar la dotación de los premios en cada una de sus cuatro categorías para fomentar y poner en valor el tratamiento periodístico igualitario del deporte femenino por parte de periodistas y medios de comunicación.

— Programas en el ámbito de la ciencia y las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

Una línea de acción irá dirigida hacia la brecha de género en las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, potenciando las vocaciones STEM entre las niñas y jóvenes, promoviendo así mismo la integración de la perspectiva de género en la formación del profesorado de manera concreta para la enseñanza de materias de estas disciplinas, así como, impulsando la presencia de más mujeres en estos sectores productivos, no sólo en el ámbito laboral, sino reforzando el apoyo a las mujeres emprendedoras.

Se llevará a cabo una evaluación de los programas realizados dirigidos a fomentar el interés de niñas en ramas científico-tecnológicas para definir futuras posibles líneas de actuación en ese ámbito.

Se continuará desarrollando actuaciones realizadas con perspectiva de género dirigidas a fomentar la incorporación de las mujeres en condiciones de igualdad en el ámbito de la ciencia y la tecnología para aumentar su presencia en el sector.

Con el objetivo de eliminar las brechas digitales de género que subsisten en este ámbito, se llevarán a cabo actividades dirigidas a alumnado y profesorado de centros educativos. Se actualizará material didáctico empleado en esta materia. Igualmente se impartirá formación específica a mujeres.

Se impartirá formación cuyo objetivo es la alfabetización digital y empoderamiento de las mujeres rurales a través de la formación de personal formador del ámbito rural y la elaboración de material didáctico.

— Actuaciones relativas a la cooperación y apoyo al movimiento asociativo.

Se considera prioritario continuar potenciando el desarrollo del tejido asociativo de las mujeres a nivel estatal y su participación en todos los ámbitos de la sociedad. Para ello, se considera fundamental la convocatoria de subvenciones que persiguen el apoyo del movimiento asociativo y fundacional en el mantenimiento y funcionamiento tanto de sus instalaciones y sedes, como de su propia actividad ordinaria, a fin de facilitar su disponibilidad en lo que se refiere a los medios precisos para el cumplimiento de sus objetivos. Esta labor se ha consolidado en los últimos años manteniendo un escenario abierto y participado de colaboración.

Se mantendrá también el apoyo a la dotación de infraestructuras e instalaciones en régimen de cesión de uso, en términos similares a lo que ya está consolidado.

El IMIO asegurará el funcionamiento operativo del Consejo de Participación de la Mujer, como órgano asesor destinado a crear escenarios de concertación, apoyo y

consenso para el impulso de la política de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

— Otras actuaciones dirigidas a la ciudadanía.

Se incluye en esta línea el servicio de información y asesoramiento a las mujeres frente a situaciones de discriminación, apoyado en un servicio telefónico permanente y en una atención individualizada a las mujeres que lo solicitan.

Se retoma el programa de becas del IMIO destinadas a la formación específica en materia de igualdad de oportunidades entre ambos sexos con el objetivo de incrementar el número de personas con conocimientos técnicos específicos en la materia, de forma que sean capaces de trasladar dichos conocimientos a todos los ámbitos de la vida social, favoreciendo con ello empleabilidad de las personas beneficiarias. Las becas reciben el nombre de Maria Telo en reconocimiento a la jurista y feminista española, considerada un referente del siglo XX, por su defensa de los derechos de la mujer y su participación activa en la reforma del Código Civil.

Se prevé un mayor gasto en concepto de producción y distribución de material de sensibilización con fines de publicidad institucional, así como distribución de folletos divulgativos de la actividad del IMIO. También se prevén acciones de patrocinio que permitan potenciar la presencia y participación de las mujeres contribuyendo a favorecer la diversidad social, introduciendo la perspectiva femenina en distintos ámbitos de la vida cultural, educativa o deportiva.

**Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad**

Se incluye un listado de objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad.

**SECCIÓN 30.**  
Programa 232B

Objetivo	Indicador
Transversalidad de género.	Número/plenarios/grupos trabajo/reuniones. Red Europea y Red Nacional de Políticas de Igualdad.
	Número/plenarios/grupos trabajo/reuniones. Red Europea y Red Nacional de Políticas de Igualdad.
	Número acciones. Red Europea y Red Nacional de Políticas de Igualdad.
	Participación otras Redes. Red Europea y Red Nacional de Políticas de Igualdad.
	Convenio. Convenios con Entidades y Organismos (FEMP).
	Número de convenio. Convenios con Administraciones Públicas.
	Número de talleres. Convenios con Administraciones Públicas.
	Número participantes. Convenios con Administraciones Públicas.
	Número de programas. Programas de sensibilización.
	Número de acciones/actividades/talleres. Programas de sensibilización.



Objetivo	Indicador
Transversalidad de género.	Número de participantes. Programas de sensibilización.
	Número de estudios. Plan de estudios.
	Número de e-bases de datos «Mujeres en cifras».
	Número de publicaciones. Publicaciones.
	Número de ejemplares distribuidos. Publicaciones.
	Número de exposiciones. Exposiciones.
	Número de informes. Evaluación del Plan Estratégico.
	Número de fondos documentales. Centro de Documentación.
	Número de consultas. Centro de Documentación.
	Número de programas. Programas subvencionados de seminarios y actividades.
	Subvenciones a investigaciones feministas. Subvenciones a títulos de postgrado.
	Subvenciones para fomento vocación STEM. Subvenciones a títulos de postgrado.
	Número de programas. Subvenciones a títulos de postgrado.
	Número de acciones/actividades/talleres. Subvenciones a títulos de postgrado.
	Número de participantes. Subvenciones a títulos de postgrado.
Nuevo pacto social: Justicia económica y redistribución.	Número de programas. Programas para facilitar el acceso a la financiación.
	Convenios/Subvenciones. Programas para facilitar el acceso a la financiación.
	Mujeres beneficiadas. Programas para facilitar el acceso a la financiación.
	Programas para facilitar el acceso a la financiación.
	Número de programas. Programas de fomento del emprendimiento y apoyo a emprendedoras.
	Mujeres beneficiarias. Programas de fomento del emprendimiento y apoyo a emprendedoras.

Objetivo	Indicador
Nuevo pacto social: Justicia económica y redistribución.	Empresas creadas. Programas de fomento del emprendimiento y apoyo a emprendedoras.
	Entidades participantes. Programas de fomento del emprendimiento y apoyo a emprendedoras.
	Empleo generado. Programas de fomento del emprendimiento y apoyo a emprendedoras.
	Convenios/contratos. Otras actuaciones de apoyo al emprendimiento.
	Mujeres beneficiarias. Otras actuaciones de apoyo al emprendimiento.
	Talleres realizados . Otras actuaciones de apoyo al emprendimiento.
	Spin-off creadas por mujeres. Otras actuaciones de apoyo al emprendimiento.
	Universidades participantes. Otras actuaciones de apoyo al emprendimiento.
	Número de programas (convenios). Programa de inserción laboral mujeres especialmente vulnerables.
	Entidades participantes. Programa de inserción laboral mujeres especialmente vulnerables.
	Mujeres beneficiarias. Programa de inserción laboral mujeres especialmente vulnerables.
	Programas (convenios/subvenciones). Programas promoción profesional directivas y predirectivas.
	Fuerzas y Cuerpos de Seguridad Participantes. Programas promoción profesional directivas y predirectivas.
	Empresas participantes. Programas promoción profesional directivas y predirectivas.
	Acciones de sensibilización y empoderamiento. Programas promoción profesional directivas y predirectivas.
	Mujeres beneficiarias. Programas promoción profesional directivas y predirectivas.
	Número de programas. Programas para evitar sesgos de género en el acceso al empleo y promover la promoción profesional.
	Número de empresas y entidades participantes (acuerdos con empresas). Programas para evitar sesgos de género en el acceso al empleo y promover la promoción profesional.
	Convenios. Programas de empoderamiento y fomento del liderazgo e independencia económica en el ámbito rural y pesquero.

Objetivo	Indicador
Nuevo pacto social: Justicia económica y redistribución.	Entidades participantes (cooperativas beneficiarias). Programas de empoderamiento y fomento del liderazgo e independencia económica en el ámbito rural y pesquero.
	Mujeres beneficiarias. Programas de empoderamiento y fomento del liderazgo e independencia económica en el ámbito rural y pesquero
	Mujeres participantes en programas de formación (mujeres formadas). Programas de empoderamiento y fomento del liderazgo e independencia económica en el ámbito rural y pesquero.
	Actuaciones. Otras actuaciones de empoderamiento, visibilización, sensibilización y networking.
	Número de beneficiarias. Otras actuaciones de empoderamiento, visibilización, sensibilización y networking.
	Entidades participantes. Otras actuaciones de empoderamiento, visibilización, sensibilización y networking.
	Actuaciones. Actuaciones para fomentar la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades domésticas y de cuidado.
	Entidades colaboradoras. Actuaciones para fomentar la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades domésticas y de cuidado.
	Número de personas beneficiarias. Actuaciones para fomentar la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades domésticas y de cuidado.
	Número de programas. Programas para eliminar la segregación horizontal y fomentar la presencia de mujeres en disciplinas STEM.
	Entidades participantes. Programas para eliminar la segregación horizontal y fomentar la presencia de mujeres en disciplinas STEM.
	Mujeres beneficiarias. Programas para eliminar la segregación horizontal y fomentar la presencia de mujeres en disciplinas STEM.
	Número de actuaciones. Actuaciones de sensibilización, divulgación y reconocimiento del talento de las mujeres.
	Número de personas beneficiarias. Actuaciones de sensibilización, divulgación y reconocimiento del talento de las mujeres.
	Número de entidades solicitantes de subvenciones para planes de igualdad.
	Número de entidades asesoradas para la implantación de planes de igualdad.
	Número de personas beneficiarias de las ayudas para planes de igualdad.
	Número de entidades asesoradas para la implantación de planes de igualdad.

Objetivo	Indicador
	Número de consultas resueltas en asesoramiento para planes de igualdad.
	Número de empresas distinguidas con el distintivo «Igualdad en la Empresa».
	Número de estudios.
	Número de contratos en el ámbito de la igualdad en la empresa.
	Número de empresas integrantes de la Red de Empresas con distintivo «Igualdad en la Empresa».
Ciudadanía social y transición feminista.	Número de participantes. Cursos de formación y asesoramiento.
	Número de cursos. Cursos de formación y asesoramiento.
	Número de cursos. Programa de sensibilización y formación en igualdad.
	Número de especialidades. Programa de sensibilización y formación en igualdad de oportunidades y perspectiva de género.
	Número de participantes. Programa de sensibilización y formación en igualdad de oportunidades y perspectiva de género.
	Número de programas. Programas para promover la coeducación.
	Número de acciones/actividades/talleres. Programas para promover la coeducación.
	Número de participantes. Programas para promover la coeducación.
	Número de acciones. Programa patrocinio deportivo.
	Número de programas. Programas dirigidos a la eliminación de la brecha digital.
	Número de acciones/actividades/talleres. Programas dirigidos a la eliminación de la brecha digital.
	Número de participantes. Programas dirigidos a la eliminación de la brecha digital.
	Número de entidades subvencionadas. Subvenciones a ONG.
	Número de reuniones. Consejo de Participación de la Mujer.
	Número de consultas. Servicio de información para mujeres.
	Número de consultas. Servicio de asesoramiento frente a la discriminación por razón de sexo.

Objetivo	Indicador
Ciudadanía social y transición feminista.	Número de quejas recibidas. Observatorio de la Imagen de las Mujeres.
	Número de actuaciones. Observatorio de la Imagen de las Mujeres.
	Número de actividades. Observatorio de la Imagen de las Mujeres.
	Número de actividades. Actividades de comunicación y sensibilización.
	Número de consultas. Actividades de comunicación y sensibilización.
	Número de notas de prensa/comunicación. Actividades de comunicación y sensibilización.
	Número de proyectos modelo intersectorial.

### **Programa Presupuestario: 232C Actuaciones para la prevención integral de la violencia de género**

#### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

Este programa tiene como finalidad la realización de actuaciones encaminadas a la erradicación de la violencia contra las mujeres. Esta violencia constituye una vulneración de los derechos humanos de las mujeres y es la manifestación más cruel de la desigualdad entre mujeres y hombres. En 2017 se aprobó en España un Pacto de Estado contra la violencia de género que involucra al Gobierno de la Nación, las Comunidades Autónomas y los Municipios, y tiene como objetivo seguir impulsando políticas para la erradicación de la violencia contra la mujer como una verdadera política de Estado, con la finalidad de lograr la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.

#### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

- La ruptura del silencio; la sensibilización y la prevención.
- Mejora de la respuesta institucional, coordinación y trabajo en red; con el fin de garantizar a las mujeres el efectivo ejercicio de sus derechos.
- Atención a los y las menores y a las mujeres especialmente vulnerables a la violencia contra las mujeres.
- Formación y sensibilización de profesionales vinculados con la violencia de género y la promoción de los protocolos de actuación que ordenen su intervención.
- Seguimiento estadístico y mejora del conocimiento acerca de la violencia contra las mujeres.

#### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

Dada la finalidad del programa presupuestario destinado en su totalidad al desarrollo de programas para la erradicación de todas las formas de violencia contra las mujeres, todos

sus objetivos, líneas de actuación e indicadores de seguimiento tienen impacto en materia de igualdad, por cuanto la eliminación de la violencia contra las mujeres contribuye al logro efectivo de la misma. Sin embargo, no todos los indicadores, por sus características están desagregados o permiten su desagregación por sexos.

### SECCIÓN 30.

#### Programa 232C

Objetivo	Indicador
La ruptura del silencio; la sensibilización y la prevención.	<p>De resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Número de denuncias por violencia de género.</li> <li>– Número Interpuestas por las víctimas.</li> <li>– Número Interpuestas por tercera personas.</li> </ul> <p>De medios:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Número de campañas de sensibilización.</li> <li>– Número de convenios con empresas para promover la sensibilización sobre la violencia de género.</li> <li>– Número de actuaciones de sensibilización realizadas por las empresas en el marco de la iniciativa «Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género».</li> <li>– Número de actuaciones de prevención y sensibilización en materia de violencia contra las mujeres.</li> <li>– Número de personas e instituciones incluidas en la base de datos de la DGVG.</li> <li>– Número de actos institucionales.</li> </ul>
Mejora de la respuesta institucional, coordinación y trabajo en red; con el fin de garantizar a las mujeres el efectivo ejercicio de sus derechos.	<p>De resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Número de dispositivos electrónicos activos para el control telemático de las medidas de alejamiento.</li> <li>– Número de beneficiarias de las Ayudas sociales a víctimas de violencia de género.</li> <li>– Número de llamadas al Servicio telefónico de información y asesoramiento jurídico en materia de violencia de género (016).</li> <li>– Número de usuarias del Servicio de teleasistencia móvil para víctimas de violencia de género (ATENPRO).</li> <li>– Número de mujeres insertadas en el mercado laboral en desarrollo de los convenios con empresas.</li> <li>– Número de municipios adheridos al servicio de teleasistencia móvil para víctimas de violencia de género (ATENPRO).</li> <li>– Número de charlas del Plan Director.</li> <li>– Número de fichas de víctimas mortales de violencia de género.</li> <li>– Número de entidades beneficiarias de las Subvenciones a organizaciones de mujeres y asociaciones sin ánimo de lucro.</li> <li>– Número de manuales de gestión y seguimiento de subvenciones.</li> <li>– Guía de recursos para la asistencia a víctimas.</li> </ul>

Objetivo	Indicador
Mejora de la respuesta institucional, coordinación y trabajo en red; con el fin de garantizar a las mujeres el efectivo ejercicio de sus derechos.	De medios: <ul style="list-style-type: none"> <li>– Número de reuniones de la Comisión de seguimiento por medios telemáticos de las medidas de alejamiento en materia de violencia de género.</li> <li>– Número de Unidades de Coordinación contra la violencia sobre la Mujer y Unidades de Violencia sobre la Mujer.</li> <li>– Número de reuniones de seguimiento en materia de trata</li> </ul>
Atención a los menores y a las mujeres especialmente vulnerables a la violencia de género.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Número de idiomas del Servicio telefónico 016 de información y asesoramiento jurídico en materia de violencia de género.</li> <li>– Número de consultas sobre violencia de género en el teléfono ANAR.</li> <li>– Número de de proyectos de colaboración con CC.AA. en materia de atención especializada a menores expuestos a violencia de género.</li> </ul>
Formación y sensibilización de profesionales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Número de acciones formativas.</li> <li>– Número de convenios para la formación de profesionales.</li> <li>– Número de beneficiarios de las Becas de formación del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer.</li> <li>– Número de actuaciones de formación.</li> </ul>

### Programa Presupuestario: 232D Igualdad de trato y diversidad

#### *Breve descripción del programa en términos de igualdad de género*

El programa tiene como objetivo general el impulso y desarrollo de la aplicación transversal del derecho a la igualdad de trato, la no discriminación y el respeto a la diversidad, en su concepto más amplio, mejorando la respuesta social ante situaciones discriminatorias y la atención integral a las personas que sufren discriminación debido a sus características personales o sociales, en especial las víctimas de discriminación y de delitos de odio e intolerancia, haciendo por tanto real y efectivo este derecho constitucionalmente reconocido.

Este programa se creó en el anteproyecto de Presupuestos Generales del Estado para el año 2019, como consecuencia de la creación de una nueva Dirección General para la Igualdad de Trato y Diversidad. En 2020, el Real Decreto 139/2020, de 28 de enero, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales, crea dos nuevos órganos directivos en la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género: la Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI y la Dirección General para la Igualdad de trato y Diversidad Étnico Racial. Todo ello es signo de una apuesta decidida por las políticas que fomenten la igualdad de trato y la no discriminación, así como una adecuada gestión de la diversidad en todos los ámbitos de la vida.

Por su parte, el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, aprobado por el Consejo de Ministros el 7 de marzo de 2014, fue el instrumento a través del cual el Gobierno definió, en aquellos ámbitos que son competencia del Estado, los objetivos y medidas prioritarios para eliminar cualquier discriminación por razón de sexo que pudiera persistir y para alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, durante su período de vigencia.

A pesar de que dicho Plan finalizó en diciembre de 2016, se continúa considerando el marco de referencia hasta la aprobación de un nuevo Plan, ya que la mayor parte de sus ob-

jetivos y medidas mantienen su vigencia en un contexto en el que la situación no ha experimentado cambios significativos.

Los objetivos del programa presupuestario se siguen vinculando, por tanto, directamente con los establecidos en el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 2014-2016, dado que el PEIO 2018-2021 no se encuentra vigente, y las actividades que está previsto desarrollar con cargo al mismo, durante 2020, se han concebido para contribuir al desarrollo de las siguientes medidas incluidas en dicho Plan:

Eje/Objetivo	Medidas	Literal de la medida
Tener en cuenta las posibles formas de discriminación de las que pueden ser víctimas determinados colectivos de mujeres.	223	Consideración de las posibles situaciones de discriminación múltiple que se puedan producir en la planificación de acciones que desarrollen objetivos concretos de este Plan Estratégico.
	224	Consideración, en los planes sectoriales, de políticas específicas dirigidas a algunos colectivos de mujeres, dado que, al unir, a las circunstancias vinculadas con la etnia, la edad, el estatus socioeconómico, la orientación sexual, la diversidad funcional, la localización geográfica, el nivel educativo o el país de origen, su condición de mujeres, pueden ser víctimas de una discriminación múltiple.

La discriminación, como demostraremos a continuación, afecta en mayor medida a las mujeres, dando lugar al fenómeno de la interseccionalidad discriminación múltiple. En efecto, la interacción de dos o más formas de discriminación coloca a la persona o grupo afectado en una situación de mayor vulnerabilidad. En el caso que nos ocupa, esta discriminación se construye a partir de la adición o convergencia del género con otros factores o motivos como el origen racial o étnico, la edad, el estatus socioeconómico, la orientación e identidad sexual, la diversidad funcional, la nacionalidad, el nivel educativo o modelos de socialización en el país de origen, que dan lugar a formas específicas de discriminación.

En colaboración con el CIS se han realizado, en 2013 y 2016, dos encuestas de gran alcance sobre la percepción y opiniones de la población española sobre la discriminación.

En 2018 se publicó el Informe de explotación de las encuestas IMIO-CIS 2013 y 2016, ofreciendo datos concluyentes sobre la cuestión de la discriminación múltiple. Las convergencias de experiencias directas de discriminación que más se mencionan en ambas encuestas IMIO-CIS son los siguientes pares de motivos:

- Origen étnico + nacionalidad (65% en 2013; 68% en 2016).
- Pocos recursos económicos + edad (46% en 2013; 43% en 2016).
- Pocos recursos económicos + aspecto físico (43% en 2013; 47% en 2016).
- Aspecto físico + sexo (43% en 2013; 44% en 2016).
- Edad + sexo (39% en 2013; 47% en 2016).
- Ideas políticas + sexo (39% en 2013; 47% en 2016).

Salvo el segundo par (pocos recursos económicos + edad), el resto de los pares destacados han experimentado un aumento porcentual en la encuesta de 2016, respecto de la de 2013.

Según datos del Ministerio del Interior sobre delitos de odio registrados por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en España, en 2019 se han registrado un total de 1.706 delitos de odio de los cuales 515 están motivados por el racismo y la xenofobia, 278 por orientación sexual e identidad de género, 26 fueron cometidos contra personas con discapacidad, 66 por creencias o prácticas religiosas y 69 por discriminación basada en el sexo/género.

Diferentes estudios ponen de manifiesto la mayor incidencia de la discriminación motivada por el origen racial o étnico sobre las mujeres. En concreto, la discriminación intersec-



cional afecta de forma especial a las mujeres gitanas, musulmanas, africanas y afrodescendientes.

De acuerdo con los datos de la última Memoria Anual de actividades del Servicio de asistencia y orientación a víctimas de discriminación racial o étnica del Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica, correspondiente al año 2019, de los 378 casos individuales de discriminación atendidos, el 59% de las denuncias fueron presentadas por mujeres.

A pesar del avance que, en términos generales, ha experimentado la población gitana en España en los últimos treinta años en ámbitos clave como el empleo, la educación, la vivienda y la salud, se trata de uno de los grupos sociales que en mayor medida conoce situaciones de pobreza y exclusión social.

En cuanto a los delitos englobados bajo el término «antigitanismo», la Fundación Secretariado Gitano, de acuerdo con su Informe Anual Discriminación y comunidad gitana 2019, recogió, investigó y atendió 334 casos de discriminación y antigitanismo, lo que supone un notable aumento en relación con los 232 casos que se documentaron en 2017. De las 408 víctimas de discriminación identificadas en 2018, 238 eran mujeres, lo que supone casi el 60%. Este dato pone de manifiesto que las mujeres gitanas sufren formas de discriminación específica debidas a la intersección entre su origen étnico y su género, como por ejemplo los casos de vigilancia excesiva y registros y cacheos desproporcionados e injustificados.

La segunda encuesta de la Agencia Europea de Derechos Fundamentales sobre minorías y discriminación (2019) señala que casi un tercio de las mujeres musulmanas con origen migrante que usan el niqab o pañuelo en público aseguran haber sufrido acoso.

También se ha de destacar la necesidad de realizar estudios sobre la situación de las mujeres africanas y afrodescendientes en España y conocer la discriminación que sufren y las actuaciones en las que disfrutan sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales.

En cuanto a la situación de las personas sin hogar, el Observatorio Hatento en un informe de 2015, señala diferencias significativas en relación a los datos de victimización por delitos de odio entre mujeres y hombres, siendo mayor el porcentaje de victimización de las mujeres (60%) frente al de los hombres (44%). Una experiencia de victimización especialmente importante en el análisis desde la perspectiva de género son las agresiones sexuales. En este caso, mientras que un 18,8% de las mujeres sin hogar entrevistadas en este estudio afirmaron haber sufrido agresiones de este tipo, el porcentaje se reduce forma drástica en el caso de los hombres a un 0,05%.

En lo que respecta a la discapacidad, según datos del INE de 2016, en España existen cerca de un millón y medio de personas con discapacidad (con valoración oficial), de las que cerca de un 45,3% son mujeres.

En los últimos años el avance en los derechos de las personas con discapacidad ha sido importante; sin embargo, no se ha conseguido reducir la brecha entre hombres y mujeres en este ámbito. El artículo 6 de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad establece respecto a las mujeres con discapacidad que los Estados partes reconocen que las mujeres y niñas con discapacidad están sujetas a múltiples formas de discriminación y, en este sentido, adoptarán medidas para asegurar que puedan disfrutar plenamente y en igualdad de condiciones de todos los derechos humanos y libertades fundamentales. Ser mujer con discapacidad, anciana o niña, padecer una discapacidad de tipo psíquico, ser extranjera, residir en zona rural, o estar desempleada, son algunos de los factores que interactúan de modo simultáneo produciendo una única y especial forma de discriminación.

También las mujeres lesbianas, transexuales y bisexuales son víctimas de una discriminación múltiple. Por ejemplo, sufren mayores niveles de desprotección en relación a su salud sexual debido a la falta de información y de formación del personal sanitario con respecto a su realidad. Por otro lado, en el ámbito laboral, según el Estudio exploratorio sobre la inserción socio-laboral de las personas trans, realizado en 2019 por la Dirección General para la Igualdad de Trato y Diversidad, sólo el 34% de las personas trans encuestadas manifestó estar trabajando.

Todo ello justifica que el programa, integre una amplia y consolidada perspectiva de género, con el objetivo de hacer frente a la discriminación múltiple que sufren muchas mujeres.

***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

Las principales líneas de actuación del programa relacionadas con la igualdad de oportunidades son las siguientes:

- El mantenimiento del servicio público de información y atención a posibles víctimas de discriminación.
- La formación de los/as profesionales tanto de las Administraciones Públicas como de otros sectores sociales implicados en la igualdad de trato y la lucha contra la discriminación, con especial atención a los/as operadores/as jurídicos/as especializados en la materia.
- La realización de estudios en materia de igualdad de trato y no discriminación, en especial sobre la situación de las personas afrodescendientes.
- La creación de mecanismos y acciones formativas para la aplicación del principio de igualdad de trato en las intervenciones de los Fondos Estructurales y de Inversión de la Unión Europea.
- La promoción de medidas, desde el Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica, que contribuyan a eliminar la discriminación de las personas por el origen racial o étnico, formulando, en su caso, recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con dicha discriminación.
- La participación y organización de reuniones y foros nacionales e internacionales sobre los derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales de las personas afrodescendientes.
- La colaboración con los ministerios implicados en cuestiones de asilo y refugio para garantizar los derechos de aquellas personas africanas y afrodescendientes perseguidas por diferentes motivos.
- La realización de acciones de sensibilización contra la discriminación que difundan entre el conjunto de la ciudadanía el potencial de la diversidad como activo social y factor enriquecedor de la comunidad.
- La organización de campañas informativas, divulgativas y de visibilización sobre las distintas realidades de las personas afrodescendientes, con especial incidencia en las mujeres afrodescendientes, el colectivo LGTBI afrodescendiente, así como mayores y menores afrodescendientes.
- La puesta en marcha de acciones de apoyo al asociacionismo africano y afrodescendiente y a su participación en los espacios de debate y toma de decisiones en las cuestiones referentes a su realidad.
- La colaboración en la difusión de proyectos, estudios y programas desarrollados por las organizaciones africanas y afrodescendientes.
- La formación de profesores/as y educadores/as en materia de acoso homofóbico, bifóbico y transfóbico en las escuelas.
- El diseño y elaboración de recursos didácticos en materia educativa centrados en la lucha contra la discriminación y el acoso en las escuelas.
- La participación y organización de reuniones y foros nacionales e internacionales sobre los derechos humanos de las personas LGTBI.
- La organización de exposiciones y otras acciones culturales sobre temática LGTBI.
- La realización de estudios sobre la situación de las personas LGTBI en distintos ámbitos.
- La creación de un Consejo de Participación LGTBI como foro de participación de las personas LGTBI.
- La colaboración con los ministerios implicados en cuestiones de asilo y refugio para garantizar los derechos de aquellas personas perseguidas por su orientación sexual, identidad o expresión de género.
- La organización de campañas informativas, divulgativas y de visibilización sobre las distintas realidades del colectivo LGTBI, con especial incidencia en las personas trans, mujeres lesbianas y bisexuales, así como mayores y menores LGTBI.

- La puesta en marcha de acciones de apoyo a las organizaciones de defensa de los derechos LGTBI.
- La colaboración en la difusión de proyectos, estudios y programas desarrollados por las organizaciones LGTBI.
- La organización de actos de conmemoración de fechas de visibilización de las diferentes realidades LGTBI y de denuncia de las múltiples discriminaciones que sufren: Día de la Visibilidad Lésbica, Día Mundial contra la LGTBIfobia, Orgullo LGTBI, etc.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

Se incluye un listado de objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad:

#### **SECCIÓN 30.**

Programa 232D

<b>Objetivo</b>	<b>Indicador</b>
Atención por el Servicio de asistencia y orientación a víctimas de discriminación racial o étnica del Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica a casos de posibles víctimas de discriminación, por origen racial o étnico.	Número de casos atendidos (desagregado por sexo).
La formación de los/as profesionales tanto de las Administraciones Públicas como de otros sectores sociales implicados en la igualdad de trato y la lucha contra la discriminación, con especial atención a los/as operadores/as jurídicos/as especializados en la materia.	Número de profesionales formados/as (desagregado por sexo).
La realización de estudios en materia de igualdad de trato y no discriminación, en especial sobre la situación de las personas afrodescendientes.	Número de estudios realizados. Número de estudios realizados sobre la situación de las mujeres.
La creación de mecanismos y acciones formativas para la aplicación del principio de igualdad de trato en las intervenciones de los Fondos Estructurales y de Inversión de la Unión Europea.	Número de acciones formativas realizadas.
La promoción de medidas, desde el Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica, que contribuyan a eliminar la discriminación de las personas por el origen racial o étnico, formulando, en su caso, recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con dicha discriminación.	Número de recomendaciones o declaraciones aprobadas por el Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica.
La participación y organización de reuniones y foros nacionales e internacionales sobre los derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales de las personas afrodescendientes.	Número de reuniones organizadas o en las que participa algún representante de la Dirección General para la Igualdad de Trato y Diversidad Étnico Racial.
La colaboración con los ministerios implicados en cuestiones de asilo y refugio para garantizar los derechos de aquellas personas africanas y afrodescendientes perseguidas por diferentes motivos.	Número de reuniones con los ministerios implicados.

Objetivo	Indicador
La realización de acciones de sensibilización contra la discriminación que difundan entre el conjunto de la ciudadanía el potencial de la diversidad como activo social y factor enriquecedor de la comunidad.	Número de acciones realizadas.
La organización de campañas informativas, divulgativas y de visibilización sobre las distintas realidades de las personas afrodescendientes, con especial incidencia en las mujeres afrodescendientes, el colectivo LGTBI afrodescendiente, así como mayores y menores afrodescendientes.	Número de campañas realizadas.
La puesta en marcha de acciones de apoyo al asociacionismo africano y afrodescendiente y a su participación en los espacios de debate y toma de decisiones en las cuestiones referentes a su realidad.	Número de asociaciones subvencionadas.
La colaboración en la difusión de proyectos, estudios y programas desarrollados por las organizaciones africanas y afrodescendientes.	Número de proyectos, estudios o programas difundidos.
La formación de profesores/as y educadores/as en materia de acoso homofóbico, bifóbico y transfóbico en las escuelas.	Número de profesores/as y educadores/as formados/as (desagregado por sexo).
El diseño y elaboración de recursos didácticos en materia educativa centrados en la lucha contra la discriminación y el acoso en las escuelas.	Número de recursos elaborados.
La participación y organización de reuniones y foros nacionales e internacionales sobre los derechos humanos de las personas LGTBI.	Número de reuniones organizadas o en las que participa algún representante de la Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI.
La realización de estudios sobre la situación de las personas LGTBI en distintos ámbitos.	Número de estudios realizados.
La puesta en marcha de un Consejo de Participación LGTBI como foro de participación de las personas LGTBI.	Número de reuniones del Consejo de participación de las personas LGTBI.
La colaboración con los ministerios implicados en cuestiones de asilo y refugio para garantizar los derechos de aquellas personas perseguidas por su orientación sexual, identidad o expresión de género.	Número de reuniones con los ministerios implicados.
La organización de campañas informativas, divulgativas y de visibilización sobre las distintas realidades del colectivo LGTBI, con especial incidencia en las personas trans, mujeres lesbianas y bisexuales, así como mayores y menores LGTBI.	Número de campañas realizadas.
La puesta en marcha de acciones de apoyo a las organizaciones de defensa de los derechos LGTBI.	Número de organizaciones subvencionadas.
La colaboración en la difusión de proyectos, estudios y programas desarrollados por las organizaciones LGTBI.	Número de proyectos, estudios o programas difundidos.

Objetivo	Indicador
La organización de actos de conmemoración de fechas de visibilización de las diferentes realidades LGTBI y de denuncia de las múltiples discriminaciones que sufren: Día de la Visibilidad Lésbica, Día Mundial contra la LGTBIfobia, Orgullo LGTBI, etc.	Número de actos organizados.

### **Programa Presupuestario: 232M Dirección y Servicios Generales de Igualdad**

#### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

Nos encontramos ante un programa de carácter instrumental cuyo objetivo es hacer posible a los restantes programas de carácter finalista la consecución de sus objetivos específicos, de lo que deriva su trascendencia en términos de igualdad de oportunidades.

Todo el personal que recibe sus retribuciones de las previsiones de este programa contribuye al objetivo de la consecución de la igualdad de género, por las propias competencias que ostenta el departamento. Además, la línea de actuación del programa relacionada con la gestión de personal podría repercutir positivamente en la igualdad de oportunidades mediante actividades como la formación del personal o la acción social.

Asimismo, el programa incluye como actividad el ejercicio de las funciones de Unidad de Igualdad del Ministerio, cuyo fin es desarrollar las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las materias de su competencia.

#### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

Como conceptos incluidos en el programa presupuestario:

- Retribuciones.
- Formación y perfeccionamiento del personal.
- Acción social.
- Familias e instituciones sin fines de lucro.
- Prensa, revistas, libros y otras publicaciones.
- Reuniones, conferencias y cursos.
- Publicidad y propaganda.

Como actividades incluidas en las líneas de actuación:

- El ejercicio de las funciones de la Unidad de Igualdad del Ministerio.
- Desarrollo de la función inspectora.
- Relaciones con las organizaciones sindicales y entidades representativas del personal.

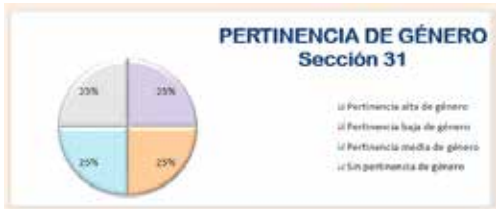
#### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

No se han definido objetivos ni indicadores específicos en materia de igualdad.

# SECCIÓN 31. MINISTERIO DE CONSUMO

Programa	Denominación	Pertinencia de género
313C	Seguridad alimentaria y nutrición	Sin pertinencia de género
492O	Protección y promoción de los derechos de los consumidores y usuarios	Pertinencia alta de género
496M	Regulación del juego	Pertinencia baja de género
498M	Dirección y Servicios Generales de Consumo	Pertinencia media de género

## A. Cuadro de análisis general



La sección 31 gestiona cuatro programas presupuestarios, uno de los cuales ha sido catalogado con pertinencia alta de género.

Los porcentajes obtenidos del análisis de los programas vienen recogidos en el cuadro adjunto.

A continuación, se analizan de forma detallada las respuestas a las preguntas planteadas en aquellos programas categorizados con pertinencia de género:

1. ¿En qué medida el programa presupuestario tiene competencias para actuar y éstas son relevantes en relación con la igualdad de género?



El 33% de los programas tienen un poder transformador alto en el ámbito de la igualdad de género.

2. Número de personas sobre el que despliegan sus efectos las actuaciones del programa presupuestario.



Todos los programas despliegan sus efectos sobre un número alto de personas. Dichos programas tienen gran capacidad en la lucha contra las desigualdades.

3. ¿Las personas a las que las actuaciones van dirigidas son mayoritariamente mujeres?



El 33% de los programas afectan a mujeres.

4. *¿El ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?*



El 33% de los programas son considerados palancas de cambio.

5. *¿Los resultados previstos del programa tendrán efecto positivo o negativo sobre la igualdad?*



Los cuatro programas tienen efectos positivos a favor de la igualdad de género.

6. *¿El programa tiene un objetivo concreto en favor de la igualdad de género?*



En el 67% de los programas se han definido objetivos específicos en favor de la igualdad de género.

7. *¿Existen indicadores de este programa desagregados por sexo?*



En el 33% de los programas se han definido indicadores desagregados por sexo, lo que facilita la elaboración de estadísticas en ámbito de género.

## B. Análisis detallado de los programas en términos de igualdad

### Programa Presupuestario: 4920 Protección y promoción de los derechos de los consumidores y usuarios

#### *Breve descripción del programa en términos de igualdad de género*

En primer lugar, hay que destacar que las medidas que se impulsan desde este programa presupuestario tienen un impacto de género transversal, en la medida en que se ocupan de proteger los derechos de la ciudadanía y especialmente los de los colectivos más vulnerables, en un contexto en el cual la vulnerabilidad está altamente feminizada en nuestro país. De esta forma, aunque ni la normativa de consumo, ni los procedimientos extrajudiciales de resolución de conflictos, ni los mecanismos de diverso tipo habilitados para proteger los derechos de las personas consumidoras contienen sesgo de género explícito (no diferencian en su aplicación entre hombres y mujeres), los análisis de incidencia demuestran que la protección de la parte más desfavorecida en las relaciones de consumo resulta una acción positiva de género en la medida en que el nivel de renta, de empleo y de acceso a recursos de todo tipo es menor entre las mujeres.

Según datos de la Encuesta Permanente de Hogares para 2018, la brecha de ingresos totales entre hombres y mujeres era del 26,2%, lo que explica por ejemplo que el riesgo de que un hogar sufra pobreza energética se incrementa entre un 35% y un 120% en el caso de que



sea una mujer la sustentadora principal del hogar. A partir de la constatación clara de la feminización de la vulnerabilidad económica, la definición normativa de la figura de «persona consumidora vulnerable» se realiza incorporando perspectiva de género para la inclusión de los colectivos y situaciones que afecten de forma particular a las mujeres y justifican una atención específica por parte de las políticas públicas.

Por otra parte, este programa presupuestario prevé medidas que explícitamente se definen respecto al impacto de género deseado. Dos son los ámbitos principales de actuación. El primero, referente al seguimiento y regulación de la publicidad infantil con el objeto de evitar aquellas comunicaciones comerciales que promocionan estereotipos sexuales. Según un informe del Consejo Audiovisual de Andalucía (2017), el 54% de los anuncios de juegos y juguetes difundían contenidos machistas. El segundo, y en coherencia con el seguimiento y la regulación de dicha publicidad este programa prevé la promoción de pautas de consumo críticas con dichos estereotipos, tanto mediante campañas propias como mediante los programas de las asociaciones a las que se otorgan subvenciones.

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

- Desarrollo del marco jurídico de protección de los derechos de las personas consumidoras y usuarias.
- Reforzamiento de los sistemas de atención e información de los/as consumidores/as y usuarios/as.
- Desarrollo de campañas formativas y de divulgación que promuevan pautas de consumo saludable, sostenible y prevengan la reproducción de estereotipos sexistas.
- Cooperación institucional e integración de la política de consumo en otras políticas dado su carácter horizontal (Unión Europea, Comunidades Autónomas y Corporaciones Locales etc.).
- Fomento y potenciación del asociacionismo de consumo.
- Defensa de los intereses de los consumidores, a través del Sistema Arbitral de Consumo.
- Control analítico de la calidad y seguridad de los productos de consumo final.
- Apoyo técnico a la inspección del mercado.
- Seguridad general de productos no alimenticios.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

Se incluye un listado de objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad:

#### **SECCIÓN 31.**

Programa 492O

<b>Objetivo</b>	<b>Indicador</b>
Promoción de pautas de consumo que prevengan la reproducción de estereotipos sexistas.	Cursos de formación. Campañas informativas. Acuerdos y convenios.
Regulación de la publicidad dirigida al público infantil que promueva estereotipos que reproduzcan desigualdad de género.	Normativa. Acuerdos y convenios. Seguimiento de páginas web por el Observatorio de Consumo en Internet.
Apoyo financiero a las organizaciones de consumidores para la realización de campañas, estudios y seguimiento de estereotipos sexistas.	Programas específicos de las Asociaciones de Consumidores.



Objetivo	Indicador
Desarrollo normativo de la figura de «persona consumidora vulnerable», atendiendo a la inclusión de colectivos vulnerables específicamente femeninos, como las familias monoparentales o las víctimas de violencia machista y su descendencia.	Normativa (definición en el Real Decreto Legislativo 1/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios).

### **Programa Presupuestario: 496M Ordenación del sector el juego**

#### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

Este programa tiene como objetivo la regulación, autorización, supervisión, coordinación, control y, en su caso, sanción, de las actividades de juego de ámbito estatal (legal o ilegal), además de la defensa y la protección del interés y la salud pública. Las acciones a desarrollar en el marco de los PGE 2021 se encuadran dentro de cuatro objetivos, de los que uno de ellos, «Propiciar la responsabilidad y la seguridad en la oferta y en el consumo de juegos de azar», busca de forma específica proteger a todos los colectivos vulnerables, y con especial intensidad a los menores de edad, protegiendo la salud pública y con ella la igualdad de oportunidades entre los colectivos más vulnerables y los menos afectados.

#### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

En principio, las competencias del programa, en lo que tiene que ver con la protección de la ciudadanía, se despliegan con carácter transversal y no resultan susceptibles de originar actuaciones específicas que impliquen la promoción activa de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, siendo los grupos especialmente vulnerables a quienes la normativa y políticas públicas de juego están dirigidos: principalmente las personas menores de edad, las personas con patologías de juego y las personas consumidoras que pudieran generar algún trastorno derivado de conductas de juego compulsivo o problemático.

Sin perjuicio de lo anterior, algunas de las políticas y actuaciones cuya implementación está prevista para el ejercicio 2021, con su correspondiente reflejo en el programa presupuestario, impactarán favorablemente sobre las condiciones de protección de consumidores y ciudadanía desde una perspectiva de género. Así, por ejemplo, el futuro Real Decreto de comunicaciones comerciales de las actividades de juego, incorpora la prohibición de que el contenido de dicha publicidad incite a actitudes o comportamientos antisociales o violentos de cualquier tipo, discriminatorios por razones de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, opinión o convicción, edad, discapacidad, orientación sexual, identidad de género, enfermedad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social; o que incite a actitudes o comportamientos humillantes, denigratorios o vejatorios.

Igualmente, la iniciativa de destinar una parte de recaudación de la Tasa por la Gestión Administrativa del Juego a iniciativas de prevención, comunicación, sensibilización, intervención y reparación que faciliten las prácticas de juego responsable y mitiguen los efectos indeseables producidos por una actividad de juego no saludable, así como a la realización de estudios, memorias y trabajos de investigación en la materia permitirá abordar el impacto de las prácticas en materia de juego desde distintas perspectivas diferenciales, incluyendo la de género.

#### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

No se han definido objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad.

## **Programa Presupuestario: 498M Dirección y servicios generales de consumo**

### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

El programa comprende el ejercicio de funciones de dirección, planificación, organización y control de las actuaciones del Ministerio de Consumo, departamento encargado de la política del Gobierno en materia de consumo y protección de los consumidores y de juego.

Por tanto, el objetivo general de este programa es servir de apoyo y ser a la vez un instrumento para facilitar a los restantes programas de gasto de carácter sectorial la consecución de sus objetivos específicos, para lo que presta funciones de organización, control y gestión dirigidas a mejorar el funcionamiento de la organización del departamento mediante el apoyo técnico y jurídico a los centros de decisión. Asimismo, se encarga de la gestión de los servicios generales y transversales, entre los que están incluidos las funciones encomendadas a la Unidad de Igualdad del Departamento, tanto por la Ley Orgánica de Igualdad como por el Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado.

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa, relacionadas con la igualdad de género***

- Asesoramiento jurídico y técnico para la elaboración de las memorias de análisis de impacto normativo, dentro de las cuales se analiza el impacto que tiene la norma en el género.
- Ejecución del programa editorial del departamento, recibiendo las propuestas de los distintos centros, en materia de género.
- Coordinación de la participación de los centros directivos del Ministerio de Consumo en la elaboración, seguimiento y evaluación de cumplimiento de diferentes planes directivos o estratégicos y otros instrumentos en materia de Igualdad y de Violencia de género (Plan de Igualdad de la AGE, PEIO, Pacto de Estado contra la Violencia de Género, Convenio de Estambul).
- Recabar la información sobre la implementación del Protocolo frente al Acoso Sexual y al Acoso por Razón de Sexo en su respectivo departamento ministerial, así como desarrollar las actuaciones que se les asignen en dicho protocolo.
- Realización de informe anual sobre las políticas públicas de igualdad llevadas a cabo por el departamento.
- Realización de informe anual sobre las actuaciones desarrolladas por la Unidad de Igualdad.
- Formación específica en materia de igualdad de oportunidades y violencia de género, incluida en el Plan de Formación 2020-2021 del extinto Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social: Acción formativa 'Curso básico de igualdad. Formación específica en igualdad de oportunidades y violencia de género. Actuación frente al acoso' de 25 horas de duración.
- Gestión de las medidas de conciliación y corresponsabilidad destinadas al personal.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

Proyectos normativos publicados con impacto de género positivo. En 2020 han sido dos:

- A iniciativa de Ministerio de Consumo: Ninguno.
- A iniciativa de otros Departamentos como proponentes: Dos.

Proyectos normativos en tramitación con impacto de género positivo. En 2020 ha sido uno (el proyecto de Real Decreto de comunicaciones comerciales sobre actividades del juego).

TOTAL CON IMPACTO POSITIVO: Tres (dos proyectos normativos publicados a iniciativa de otros Departamentos como co-proponente, y un proyecto normativo en tramitación a iniciativa del Ministerio de Consumo).

### SECCIÓN 31.

Programa 498M

Objetivo	Indicador
Proyectos normativos publicados con impacto de género positivo.	Número de proyectos (no desagregado por género).
Planes y Programas coordinados por la UI.	Número (no desagregado por género).
Formación específica en materia de igualdad de oportunidades.	Número de cursos realizados (desagregado por género).
Aumentar la corresponsabilidad y conciliación.	Número de permisos disfrutados (desagregado por género).

## SECCIÓN 32. MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES

Programa	Denominación	Pertinencia de género
143A	Cooperación para el desarrollo	Pertinencia media de género
212M	Pensiones no contributivas y prestaciones asistenciales	Pertinencia alta de género
219N	Gestión de pensiones de Clases Pasivas	Sin pertinencia de género
231B	Acciones en favor de los emigrantes	Pertinencia media de género
231G	Atención a la infancia y a las familias	Pertinencia media de género
231H	Acciones en favor de los inmigrantes	Pertinencia media de género
232E	Análisis y definición de objetivos y políticas de inclusión	Pertinencia media de género
291M	Dirección y Servicios Generales de la Inclusión, de la Seguridad Social y de la Migración	Pertinencia media de género

### A. Cuadro de análisis general



La sección 32 gestiona ocho programas presupuestarios. De ellos, un 75% están catalogados con pertinencia media de género.

Los porcentajes obtenidos del análisis de los programas vienen recogidos en el cuadro adjunto.

A continuación, se analizan de forma detallada las respuestas a las preguntas planteadas en aquellos programas categorizados con pertinencia de género:

1. *¿En qué medida el programa presupuestario tiene competencias para actuar y éstas son relevantes en relación con la igualdad de género?*



El 86% de los programas tienen un alto poder transformador en el ámbito de la igualdad de género.

2. *Número de personas sobre el que despliegan sus efectos las actuaciones del programa presupuestario.*



Todos los programas despliegan sus efectos sobre un número alto de personas. Dichos programas tienen, por tanto, gran capacidad en la lucha contra las desigualdades.

3. ¿Las personas a las que las actuaciones van dirigidas son mayoritariamente mujeres?



Únicamente el 14% de los programas afectan a mujeres de forma directa y significativa.

4. ¿El ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?



El 71% de los programas son considerados palancas de cambio y tienen la capacidad de producir un cambio sensible en la situación actual y convertir la igualdad en un eje transversal que elimine las desigualdades.

5. ¿Los resultados previstos del programa tendrán efecto positivo o negativo sobre la igualdad?



Se considera que todos los programas tienen efectos positivos a favor de la igualdad de género.

6. ¿El programa tiene un objetivo concreto en favor de la igualdad de género?



El 29% de los programas tienen objetivos específicos identificados en favor de la igualdad de género.

7. ¿Existen indicadores de este programa desagregados por sexo?



Se han definido indicadores desagregados por sexo en un 29% de los programas, lo que contribuye a la elaboración de estadísticas en ámbito de género.

## B. Análisis detallado de los programas en términos de igualdad

### Programa Presupuestario: 143A Cooperación para el desarrollo

#### Breve descripción del programa en términos de igualdad de género

Este programa tiene como finalidad el cumplimiento de los compromisos que, en el ámbito de cooperación internacional asume el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, en el ámbito de sus competencias y en el marco de los compromisos generales del Estado. Se trata de compromisos derivados de los tratados de amistad y de los convenios básicos de cooperación suscritos con los respectivos países en el ámbito de la cooperación bilateral y con los organismos internacionales en el ámbito multilateral.

Todo ello se realiza bajo la perspectiva de cumplimiento y logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, así como a través de las directrices establecidas para el desarrollo de actividades mediante el V Plan Director de la Cooperación Española (2018-2021) y el Plan de Acción para la implementación de la Agenda 2030 (2018-2020), y en todos ellos se contempla la perspectiva de género como un eje transversal de las actividades.

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

En el marco de la cooperación internacional para el año 2020 no se ha recibido ninguna solicitud de actuación que se centre específicamente en la perspectiva de género como eje temático. Si bien se debe recoger que a través de las alianzas y colaboraciones con otras organizaciones y entidades como: OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos), OIT (Organización Internacional del Trabajo), ASSI (Asociación Internacional de la Seguridad Social), FIAAP (La Fundación Internacional y para Iberoamérica de Administración y Políticas Públicas), OISS (Organización Iberoamericana de Seguridad Social), SE-GIB (Secretaría General Iberoamericana); se identifican las actuaciones, en el marco de la agenda internacional para la cooperación para el desarrollo del MISSM, que instrumentalizarán proyectos y actividades para lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas (Objetivo de Desarrollo Sostenible, ODS 5) y por tanto lograr una efectiva igualdad de género a través de la agenda internacional.

En concreto como elemento común y transversal, se desarrollan acciones que faciliten de forma efectiva el reconocimiento y valor de las actividades desarrolladas por las mujeres y sus características y situaciones diferenciales, al objeto de lograr mecanismos de protección social adecuados. Logrando, por tanto, una participación efectiva y el empoderamiento de las mujeres y niñas con reconocimiento de sus derechos y activa participación.

De forma concreta, como ejemplo práctico, en ejercicios previos se colaboró de forma efectiva y directa con la OIT en la «Iniciativa Global de trabajo decente para los jóvenes». Esta Iniciativa, aunque enfocada específicamente a la problemática laboral de los jóvenes, alienta la igualdad de trato en el empleo y de remuneración por trabajo de igual valor entre todos los hombre y mujeres. Cuenta con algunas líneas de actuación concreta que se refieren a género. En particular en el marco del ODS 5:

- 14 entidades socias de la Iniciativa Global sobre Empleo Decente para Jóvenes desarrollan proyectos incluyendo la igualdad de género.
- 16 proyectos de dicha Iniciativa Global incluyen el ODS 5. De los cuales 8 ya se han realizado y otros 8 están en proceso de ejecución. Estos 16 proyectos que incluyen el ODS 5, benefician a un total de aprox. 32 millones (32.013.860) jóvenes alrededor del mundo, de los cuales aprox. 16 millones (16.295.900) se beneficiaron de los 8 proyectos ya realizados.
- En 2020, la conferencia anual de la Iniciativa Global lleva por título: A New Decade for Gender Equality in Youth Employment (Una nueva Década para la Igualdad de Género en el Empleo Juvenil) y conllevará una participación internacional de alrededor 250 jóvenes provenientes de todos los continentes.

Adicionalmente y relacionado con las tareas desarrolladas en ejercicios anteriores, se indica que en las actividades de cooperación técnica bilateral prestadas en 2019, participaron como expertos designados por el ministerio, un total de 9 mujeres (y 15 hombres), lo que significa el 40% del total de expertos en el Programa Anual de 2019.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

No existen de forma general, ya que cada actuación o proyecto cuenta con los suyos específicos. Como se indicó previamente, la actividad internacional de cooperación técnica que

se desarrolla incluye la componente de género como un eje transversal en todas las actuaciones, si bien no hay ningún objetivo ni indicador específico en materia de igualdad.

### **Programa Presupuestario: 212M Pensiones no contributivas y prestaciones asistenciales**

#### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

Dentro de este programa se encuentran las pensiones no contributivas y prestaciones asistenciales de los Presupuestos Generales del Estado. Las pensiones no contributivas tienen por objeto garantizar un nivel de subsistencia a las personas mayores de 65 años sin recursos suficientes y a las personas, menores de esa edad, que se encuentran en una situación de invalidez y de necesidad, incluso si no han cotizado nunca o el tiempo suficiente para pensión contributiva. Asimismo, cubre la asistencia médico-farmacéutica gratuita y los servicios sociales complementarios.

La igualdad de oportunidades está garantizada en el marco de la Ley General de la Seguridad Social.

#### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa, relacionadas con la igualdad de género***

Se mantienen las líneas de actuación de anteriores presupuestos, en lo que se refiere al cumplimiento de ratios de reconocimiento de las prestaciones.

Desde la perspectiva de género, hay que incidir en que existe un mayor número de mujeres perceptoras de pensiones no contributivas. Esta información refleja la realidad social de las mujeres en un pasado relativamente reciente, cuando la incorporación de la mujer al mundo laboral constituía una excepción, y, por tanto, la existencia de una situación de desigualdad de partida, que esta política de prestaciones viene a paliar.

El 74,59 % de los beneficiarios de las pensiones no contributivas de jubilación son mujeres. La preeminencia femenina se mantiene, aunque más atenuada, entre los pensionistas de invalidez, el 51,08 % de los perceptores son mujeres.

#### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

Se incluye un listado de objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad:

### **SECCIÓN 32.**

Programa 212M

Objetivo	Indicador
Equiparación por género del número de beneficiarios de pensiones no contributivas.	Número mujeres beneficiarias de PNC por clase / Total número beneficiarios de PNC por clase. Porcentaje de mujeres beneficiarias de pensiones no contributivas por clase.

### **Programa Presupuestario: 231B Acciones en favor de los emigrantes**

#### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

El artículo 149.1.2.<sup>a</sup> de la Constitución recoge, entre las materias cuya competencia exclusiva pertenece al Estado, las de inmigración, emigración y derecho de asilo. De estas funcio-



nes y competencias, las que corresponden al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, en materia de emigración se ejercen básicamente a través del presente programa.

El ejercicio de esta competencia supone toda la gestión encaminada a la salvaguarda de los derechos económicos y sociales de los ciudadanos españoles en el extranjero, en especial, de la población emigrante.

La Ley 40/2006, de 14 de diciembre, del Estatuto de la Ciudadanía Española en el Exterior ha supuesto la equiparación de derechos y la superación del concepto tradicional de «emigrante», introduciendo el más amplio de ciudadano español residente en el exterior y contemplando además la segunda y tercera generaciones.

La tradición migratoria española, que se mantuvo con fuerza en las siete primeras décadas del siglo pasado, hace que siga siendo todavía numeroso el colectivo de españoles y españolas que continúa residiendo fuera de nuestro país. Las situaciones de necesidad que a nivel individual o colectivo puedan presentárseles, mientras trabajan fuera de nuestro país (más del 50% está en Iberoamérica), o en el momento de retorno, para su integración laboral y social, hacen necesario el establecimiento de programas destinados a su protección, así como al fomento de los lazos culturales y afectivos con España mientras permanezcan en el extranjero.

Asimismo, los cauces de participación institucional de las personas españolas residentes en el exterior son los Consejos de Residentes Españoles (CRE) en las correspondientes demarcaciones consulares y el Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior (CGCEE).

En materia de igualdad de oportunidades, en este programa se pueden destacar dos cuestiones fundamentales que son las siguientes:

- De acuerdo con lo establecido en el artículo 16 de la citada Ley 40/2006, en la composición del Consejo se garantizará la no discriminación por razón de género y se aplicará, en lo posible, el principio de composición equilibrada, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2007.
- En cuanto a las pensiones asistenciales, existe un mayor número de mujeres perceptoras de pensiones de carácter asistencial, destacando este dato fundamentalmente en las prestaciones de ancianidad. Esta información revela la no realización de aportes a los sistemas de Seguridad Social durante la etapa de vida laboral de estas beneficiarias y, por tanto, la existencia de una situación de desigualdad de partida, que esta política de prestaciones de carácter asistencial viene a paliar.

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

En materia de igualdad con un impacto de género positivo, se destacan las siguientes actuaciones:

- Pensiones asistenciales.  
Vinculada a las políticas de igualdad se encuentra la gestión de la prestación por razón de necesidad y la pensión asistencial por ancianidad para españoles retornados, reguladas por el Real Decreto 8/2008, de 11 de enero. Están dirigidas a la atención de tres colectivos: españoles residentes en el exterior mayores de 65 años, españoles residentes en el exterior con incapacidad y españoles mayores de 65 años retornados.
- Ayudas extraordinarias para emigrantes.  
Son ayudas destinadas a paliar la situación derivada de la carencia de recursos de los emigrantes españoles y de los familiares a su cargo, así como sufragar los gastos extraordinarios por insuficiencia de recursos.  
El artículo 8.2 de la Orden TAS/561/2006, de 24 de febrero, en la redacción dada por la Orden TAS 874/2007, de 28 de marzo, «se tomarán en especial consideración a efectos del otorgamiento de la ayuda aquellos casos en las que se presente una situación de dependencia o se acredite ser víctima de violencia de género por cualquier medio de prueba admitido en derecho».



— Ayudas extraordinarias para retornados.

Son ayudas destinadas a paliar la situación derivada de la carencia de recursos de los emigrantes españoles y de los familiares a su cargo, así como sufragar los gastos extraordinarios por insuficiencia de recursos.

Los criterios para la valoración de la situación de necesidad previstos en el artículo 4 del Real Decreto 1493/2007, de 12 de noviembre, inciden de forma positiva en la igualdad de género, al valorar las circunstancias laborales y sociales de la unidad familiar.

— Programas de subvenciones.

En la medida en que el objeto de las ayudas y subvenciones contempladas en la Orden ESS/1613/2012, de 19 de julio, es la realización de programas a favor de los españoles residentes en el exterior y de los retornados, en concreto en las áreas de asociaciones, centros, proyectos e investigación, comunicación y mayores y dependientes, su impacto en la igualdad es positivo, pues muchas de las subvenciones tienen como fin la promoción sociolaboral de las españolas en el exterior.

— Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior.

El Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior, previsto en el artículo 10 de la Ley 40/2006, de 14 de diciembre, del Estatuto de la Ciudadanía Española en el Exterior, es un órgano colegiado de carácter consultivo y asesor, adscrito al Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

El Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior tiene por finalidad garantizar la efectividad del derecho de los españoles y españolas residentes en el exterior a participar en los asuntos que les conciernen y promover la colaboración de las Administraciones públicas en materia de atención a la ciudadanía española en el exterior y personas retornadas.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 16 de la citada Ley 40/2006, en la composición del Consejo se garantizará la no discriminación por razón de género y se aplicará, en lo posible, el principio de composición equilibrada, en los términos previstos en la Ley Orgánica 3/2007.

En la regulación de la elección y nombramiento de consejeros se establece que se designará un consejero electo que corresponderá a la Federación de Asociaciones de Mujeres, a propuesta de las federaciones de asociaciones de españoles en el exterior, que acrediten su representatividad en los términos establecidos en el art. 11.b) del Real Decreto 230/2008, de 15 de febrero, por el que se regula el Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior.

En el seno de dicho órgano existe, además, una Comisión delegada de jóvenes y mujeres, entre cuyas iniciativas se viene haciendo hincapié en la aplicación a las españolas en el exterior, de las políticas públicas en materia de prevención de violencia de género, así como en el apoyo a las mujeres víctimas de esas situaciones.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

Se incluye un listado de objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad:

#### **SECCIÓN 32.**

Programa 231B

Objetivo	Indicador
Atención a las mujeres emigrantes, en especial a las mujeres con discapacidad y a las mayores de 65 años; así como a los hijos e hijas de las mujeres que sufren violencia, en colaboración con las administraciones competentes en sus países de residencia.	Número de mujeres beneficiarias de las prestaciones por razón de necesidad, bien por ancianidad, bien por incapacidad; número de mujeres beneficiarias de las ayudas extraordinarias para emigrantes.

Objetivo	Indicador
Ayudas económicas al movimiento asociativo de mujeres, a través de las convocatorias de subvenciones del Programa de Asociaciones.	Número de mujeres beneficiarias de las acciones subvencionadas a través de este programa.
Ayudas económicas para el sostenimiento de centros de asistencia a mujeres españolas emigrantes mayores y/o dependientes, a través de las convocatorias de subvenciones del Programa de Mayores y Dependientes.	Número de mujeres residentes en los centros beneficiarios de las acciones subvencionadas a través de este programa.

### **Programa Presupuestario: 231G Atención a la infancia y a las familias**

#### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

Este programa se encarga del Fondo de Garantía del Pago de Alimentos, F.C.P.J. que se creó por la Ley 42/2006, de 28 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para 2007 a fin de garantizar, mediante un sistema de anticipos a cuenta, el pago de alimentos reconocidos a favor de los hijos menores de edad en convenios judicialmente aprobados o resolución judicial, en los supuestos de separación legal, divorcio, declaración de nulidad del matrimonio, procesos de filiación o de alimentos.

La organización y funcionamiento del Fondo de Garantía del Pago de Alimentos, F.C.P.J. se regula por el Real Decreto 1618/2007 de 7 de diciembre.

Este programa tiene incidencia en la igualdad de género, ya que la puesta en marcha del mencionado Fondo es una de las diez medidas complementarias adicionales aprobadas por el Consejo de Ministros de 2 de marzo de 2007, que tomó conocimiento del «Balance 2006» sobre el desarrollo de las medidas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres que habían sido aprobadas por el Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005.

#### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

A través de este programa se trata de dar cumplimiento a La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, artículo 14.8.

Con este Fondo se beneficia mayoritariamente a la mujer, que es la que resulta en mayor medida afectada por el impago de las pensiones de alimentos reconocidas a los hijos e hijas menores en los procesos de divorcio, separación o filiación, ya que, aunque los beneficiarios de los anticipos del Fondo de Garantía del Pago de Alimentos, F.C.P.J. son los hijos menores, la solicitud y percepción de los mismos corresponde al titular de la guarda y custodia, que habitualmente es la madre.

Desde el comienzo del funcionamiento del Fondo y hasta el 31 de agosto de 2020, han sido presentadas por mujeres solicitudes referidas a 38.181 beneficiarios (97,05%) y por hombres las referidas a 1.162 (2,95%) beneficiarios.

#### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

No se han definido objetivos ni indicadores específicos en materia de igualdad.

## **Programa Presupuestario: 231H Acciones a favor de los inmigrantes**

### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

Este programa tiene un impacto de género positivo, dado que subvenciona actividades que tienen por finalidad la cobertura de las necesidades básicas de alojamiento y manutención, así como apoyo a la integración en la sociedad de acogida de los inmigrantes más vulnerables. Entre estos beneficiarios se encuentran las menores acompañadas, las mujeres embarazadas, las familias monoparentales con hijos menores, las mujeres víctimas de trata o aquellas que hayan padecido torturas, violaciones u otras formas graves de violencia psicológica, física o sexual, así como las víctimas de la mutilación genital femenina.

En la situación actual de saturación de los recursos de acogida, se está priorizando el acceso a los colectivos citados anteriormente. La posibilidad de disponer de unos recursos adecuados que permitan atender con profesionales, las necesidades específicas y la especial vulnerabilidad de las mujeres y niñas inmigrantes, que eviten que puedan verse expuestas a la discriminación y explotación, así como al abuso sexual o malos tratos físicos o psicológicos, la violencia, la trata de personas o las formas contemporáneas de esclavitud, tiene un evidente impacto de género positivo.

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

Las líneas de actuación previstas en materia de igualdad de género relativas a este programa son las siguientes:

- Publicación de convocatorias de subvenciones para la financiación de los siguientes tipos de programas:
  - Programas que promuevan la conciliación de la vida familiar y laboral.
  - Programas para favorecer el acceso, participación e implicación de las mujeres inmigrantes en todos los ámbitos de la vida social.
  - Programas que persiguen favorecer el acceso normalizado de las mujeres a programas de carácter general, favoreciendo su empoderamiento, capacitación y liderazgo.
  - Programas que promuevan el conocimiento, la prevención, la sensibilización, la puesta en marcha de acciones y la creación de redes de apoyo a víctimas de violencia de género y sus hijos e hijas.
  - Programas de promoción de la salud sexual y reproductiva y de erradicación de la mutilación genital.
  - Programas que promuevan el conocimiento, la sensibilización, la puesta en marcha de acciones y la creación de redes de apoyo social a mujeres inmigrantes prostituidas y a mujeres víctimas de trata con fines de explotación laboral o sexual, y sus hijos e hijas, especialmente aquellos programas que supongan una atención integral específica y aquellos que creen o refuercen unidades móviles para atención a víctimas en circunstancias de aislamiento.
  - Campañas de sensibilización al empresariado.
  - Programas de itinerarios integrados de inserción sociolaboral.
  - Programas educativos extracurriculares que promuevan la integración y la convivencia intercultural y que contribuyan a compensar desigualdades o atender necesidades educativas especiales.
- 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.

- Ejecución de un Protocolo de detección temprana y atención de víctimas de trata de seres humanos con fines de explotación sexual.
- Concesión de autorizaciones de residencia temporal y trabajo por circunstancias excepcionales a mujeres extranjeras víctimas de violencia de género y víctimas de trata de seres humanos.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

No se han definido objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad.

## **Programa Presupuestario: 232E Análisis y Definición de Objetivos y Políticas de Inclusión y Previsión Social**

### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

El objetivo del programa consiste en diseñar, impulsar y evaluar políticas que tienen por finalidad ayudar a la incorporación y la participación en la sociedad de los colectivos más desfavorecidos en igualdad de oportunidades. Esta igualdad de oportunidades es entendida en sentido amplio y, por tanto, incluirá siempre que sea relevante un análisis en términos de género.

Dicha consideración de la dimensión de género en el programa se producirá tanto en el diseño de las diferentes acciones que componen el programa como en la evaluación de funcionamiento e impacto de cada componente de las mismas.

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

Las principales líneas de actuación son las siguientes:

- Sistema de indicadores de inclusión: se desarrollará un sistema de indicadores de inclusión que sirva para medir de forma completa el componente inclusivo de diferentes políticas y programas. Dicho sistema contemplará sistemáticamente el género como una de las dimensiones relevantes en la medición del componente inclusivo de las políticas y programas.
- Ingreso Mínimo Vital: herramienta central de las políticas de inclusión de esta Secretaría, incluirá en su diseño un análisis sistemático por género de los colectivos potencialmente beneficiarios, y diversos análisis del impacto redistributivo de sus posibles variantes teniendo en cuenta las diferencias por género como dimensión relevante.
- Otras políticas de inclusión: se examinarán las características e impactos de cada una de las prestaciones sociales existentes dentro del sistema de seguridad social, teniendo en cuenta las diferencias por género, tanto sobre el conjunto de la población y como sobre colectivos específicos que experimentan condiciones de desventaja socioeconómica.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

No se han definido objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad.

**Programa Presupuestario: 291M Dirección y Servicios Generales de la Inclusión, de la Seguridad Social y de la Migración**

***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

El programa tiene por objeto las funciones de alta dirección, planificación, organización, estudio, gestión y coordinación de la política laboral, de empleo, relaciones laborales, seguridad social y migraciones, así como de las actividades comunes y horizontales del Departamento. Los objetivos estratégicos del programa son los siguientes:

- Alta dirección.  
Su finalidad, coordinando las unidades del Departamento, es la propuesta, promoción y ejecución de las directrices generales del Gobierno sobre política laboral, empleo, seguridad social y migraciones, y mantener las relaciones institucionales del ministerio con el Congreso de los Diputados, el Senado, el Defensor del Pueblo, el Tribunal de Cuentas, otros Departamentos Ministeriales y entes públicos y privados y coordinación de la acción del ministerio en el exterior.
- Servicios generales.  
Comprende las funciones horizontales de supervisión, coordinación, gestión administrativa, gestión económico-financiera y presupuestaria de las unidades y Organismos adscritos, la dirección de la política de personal y retributiva en todo el ámbito del Departamento y la gestión y coordinación de los recursos tecnológicos y materiales del ministerio.

Por tanto, el programa comprende la dirección de la política de personal y retributiva en todo el ámbito del departamento, en los que se contempla de forma transversal la perspectiva de género.

***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

Las principales líneas de actuación son las siguientes:

- Bolsa de horas de conciliación en el calendario laboral del departamento, a fin de promover la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral y personal.
- Organización de campamentos en periodos de vacaciones escolares.
- Actividades formativas en materia de igualdad de género y oportunidades y violencia de género en modalidad presencial y modalidad on-line para facilitar la participación de todo el personal.
- El 100% de los cursos selectivos incorporarán al menos un módulo de igualdad entre mujeres y hombres y sobre violencia de género.
- En los procesos selectivos para la participación en cursos de formación tendrán preferencia quienes se incorporen del permiso por nacimiento para la madre biológica o del permiso del progenitor diferente de la madre biológica, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal.
- Encuestas de formación o factores psicosociales teniendo en cuenta la variable de género.

***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

No se han definido objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad.

SECCIÓN 33. MINISTERIO DE UNIVERSIDADES

Programa	Denominación	Pertinencia de género
144B	Cooperación, promoción y difusión educativa en el exterior	Pertinencia media de género
321O	Dirección y Servicios Generales de Universidades	Pertinencia baja de género
322C	Enseñanzas universitarias	Pertinencia alta de género
323M	Becas y ayudas a estudiantes	Pertinencia alta de género
463A	Investigación científica	Pertinencia alta de género

A. Cuadro de análisis general



La sección 33 gestiona cinco programas presupuestarios. El 60% de los programas han sido catalogados con pertinencia alta de género.

Los porcentajes obtenidos del análisis de los programas vienen recogidos en el cuadro adjunto.

A continuación, se analizan de forma detallada las respuestas a las preguntas planteadas en aquellos programas categorizados con pertinencia de género:

1. ¿En qué medida el programa presupuestario tiene competencias para actuar y éstas son relevantes en relación con la igualdad de género?



Todos los programas tienen poder transformador alto en el ámbito de la igualdad de género.

2. Número de personas sobre el que despliegan sus efectos las actuaciones del programa presupuestario.



El 80% de los programas despliegan sus efectos sobre un número alto de personas. Tienen, por tanto, gran capacidad en la lucha contra las desigualdades.

3. ¿Las personas a las que las actuaciones van dirigidas son mayoritariamente mujeres?



El 80% de los programas afectan directa y significativamente a mujeres.

4. ¿El ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?



Son considerados palanca de cambio el 80% de los programas y, por tanto, podrían producir un cambio sensible en la situación actual para incluir la igualdad como eje transversal que elimine las desigualdades.

5. ¿Los resultados previstos del programa tendrán efecto positivo o negativo sobre la igualdad?



Todos los programas tienen efectos positivos a favor de la igualdad de género.

6. ¿El programa tiene un objetivo concreto en favor de la igualdad de género?



El 60% de los programas tienen objetivos específicos identificados en favor de la igualdad de género.

7. ¿Existen indicadores de este programa desagregados por sexo?



Se han identificado indicadores desagregados por sexo en el 60% de los programas, lo que facilita la elaboración de estadísticas en ámbito de género.

## B. Análisis detallado de los programas en términos de igualdad

### Programa Presupuestario: 144B Cooperación, promoción y difusión educativa en el exterior

#### *Breve descripción del programa en términos de igualdad de género*

El Ministerio de Universidades se encarga de la gestión integral del programa Erasmus+, así como de la promoción de la proyección internacional del sistema universitario español y su oferta, además de la movilidad interuniversitaria de estudiantes, profesores e investigadores.

Dentro del marco de las acciones de promoción internacional del Sistema Universitario Español se subraya el respeto y promoción de la igualdad de oportunidades. Se aplica sistemáticamente los principios de igualdad, mérito y capacidad y no discriminación por razones de género en todas las actuaciones y actividades relacionadas con el programa.



***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

- Promover y consolidar la igualdad de oportunidades y los derechos humanos de las mujeres en política exterior y de cooperación internacional.
- La oferta de plazas en el exterior seguirá convocándose conforme a criterios de igualdad, mérito y capacidad. Por lo tanto, en 2021 se mantendrá la participación en condiciones de igualdad de méritos y capacidad entre hombres y mujeres. Se ofrecen los siguientes datos a modo de ejemplo:
  - En 2018 el Programa BEC.AR de Maestrías de Ciencia y Tecnología, seleccionó 30 becarios de los cuales 15 son hombres y 15 son mujeres, por lo que hubo absoluta paridad.
  - En 2019 el Programa BEC.AR otorgó 12 becas para doctorado, de las cuales 6 fueron concedidas a mujeres y 6 a hombres.

***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

No se han definido objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad.

**Programa Presupuestario: 3210 Dirección y servicios generales de Universidades**

***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

Este programa tiene por objeto la gestión de los servicios horizontales del Departamento. En este sentido se encarga de la gestión de los recursos humanos; de las actividades de control e inspección; de la gestión patrimonial de los inmuebles adscritos; de la gestión económico-financiera y la elaboración, seguimiento y control del presupuesto; del apoyo instrumental en materia de documentación; de la elaboración de informes, asistencia técnico-jurídica al Departamento en relación con asuntos del Consejo de Ministros y tramitación de disposiciones de carácter general y resolución de recursos y reclamaciones.

Este programa se encuentra ligado al respeto de los principios de igualdad, mérito y capacidad y no discriminación por razones de género.

***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

- Implantación, para los empleados y empleadas públicos del Ministerio de Universidades, de medidas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de manera que fomenten una asunción equilibrada de las responsabilidades familiares.
- Aplicación del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en las promociones, carrera y desarrollo profesional del personal del Departamento.
- Realización de acciones formativas en materia de igualdad para el personal del Ministerio.

***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

No se han definido objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad.



## **Programa Presupuestario: 322C Enseñanzas universitarias**

### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

Este programa incluye las actividades que corresponden al Departamento en materia de enseñanza universitaria acordes con el Real Decreto 2/2020, de 12 de enero, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales y con el Real Decreto 139/2020, de 28 de enero por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales.

En concreto, el Ministerio de Universidades, tiene como función contribuir al crecimiento, progreso y desarrollo de España, para lo que promoverá universidades competitivas, con una gradual implantación en el ámbito internacional, comprometidas su agregación con otros agentes y actores públicos y privados que operan en la sociedad del conocimiento, capaces de atraer y retener el talento, con un alto nivel de empleabilidad de los egresados y comprometidas con el desarrollo económico. Entre sus actuaciones, que no están dirigidas ni directa ni indirectamente a personas físicas, se puede destacar, no obstante, el Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU).

El Ministerio de Universidades gestiona y realiza el seguimiento, a través del Servicio Español para la Internacionalización de la Educación (en adelante, SEPIE), del Programa Erasmus+. En marzo de 2019 la Comisión Europea publicó 10 proyectos Erasmus+ con una incidencia en la igualdad de género y empoderamiento de las mujeres. España participa en 7 de estos proyectos ([https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/news/10-erasmus-projects-empower-women\\_da](https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/news/10-erasmus-projects-empower-women_da)).

A través de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo (en adelante, UIMP), el Ministerio de Universidades organiza y desarrolla enseñanzas de máster y doctorado, ejecutadas en términos de igualdad en cuanto al acceso a las mismas, con especial atención a la organización de enseñanzas y espacios de encuentro en los que crear sinergias y nuevas proyecciones en el ámbito de la igualdad de género.

Finalmente, a través de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (en adelante, ANECA), se desarrollan programas de evaluación, certificación y acreditación con el fin de integrar el sistema universitario español, en el Espacio Europeo de Educación Superior. Tanto el sistema de acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios, el programa de evaluación del profesorado para la contratación, y las evaluaciones de la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora, la ANECA vela por la aplicación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y la normativa europea relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

Igualmente, para velar por la garantía de la igualdad de oportunidades de los candidatos y el respeto a los principios de mérito y capacidad en ambos programas, la ANECA aprobó el 11 de diciembre de 2019 una guía denominada «Igualdad de oportunidades en la aplicación de criterios de valoración de ACADEMIA y PEP» ([http://www.aneca.es/content/download/15246/187864/file/200123\\_%20igualdad%20oportunidades.pdf](http://www.aneca.es/content/download/15246/187864/file/200123_%20igualdad%20oportunidades.pdf)). En dicho documento, se establecen los principios de aplicación de criterios de valoración de méritos docentes e investigadores que garanticen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en situaciones especiales derivadas de permisos por maternidad o paternidad, excedencia por el cuidado de hijos o familiares dependientes, así como situaciones de baja por larga enfermedad.

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

- Impulsar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres mediante la promoción de universidades competitivas, capaces de atraer y retener el talento, con un alto nivel de empleabilidad de los egresados y comprometidas con el desarrollo económico.
- A través del el Sistema Integrado de Información Universitaria (SIIU), ofrecer datos desagregados por sexo sobre el personal docente e investigador, personal de admi-

nistración y servicios, estudiantes matriculados, egresados de cada ciclo, tasas de abandono, éxito, tasas de ocupación, etc. Ello permite realizar un diagnóstico de la situación de las universidades desde la perspectiva de género, así como realizar estudios sobre su evolución y efectividad de las políticas desarrolladas en la materia.

- Organización de acciones formativas y culturales relacionadas con la igualdad de género por la Universidad Internacional Menéndez Pelayo.
- Participar en proyectos Erasmus+ que buscan empoderar a las mujeres.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en la aplicación de criterios de valoración de los solicitantes de acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios (programa Academia) y de los solicitantes para el acceso a las figuras de profesor universitario contratado (programa PEP), así como en las evaluaciones de la CNEAI.
- Identificar actuaciones previstas en materia de igualdad de género en la guía del programa Erasmus+:

- Medidas de inclusión social en términos generales.
- En Educación Superior se prestará especial atención a lograr el equilibrio de género adecuado.
- Promover la equidad y la inclusión cuando existan obstáculos, entre otros, de discriminación por razón de género.

- Aplicar el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en los procesos de selección de vocales de las Comisiones de ANECA.
- Aplicar el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación, tanto en el acceso al empleo como en las oportunidades en el desarrollo y formación del personal de los organismos adscritos al Ministerio.
- Adoptar medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para el personal de los organismos adscritos al Ministerio.
- Fomentar la igualdad de oportunidades y no discriminación en la selección de vocales de los programas de la ANECA. A continuación, se aportan los datos de los programas de evaluación de profesorado:

- Datos de composición de comisiones/comités de evaluación de PDI de ANECA por sexo:

Número de comisiones/comités de evaluación en el programa	6
Número de mujeres que presiden comisiones/comités de evaluación en el programa	3

- Datos de composición de comisiones/comités de evaluación de PDI de ANECA por sexo:

Número de comisiones/comités de evaluación en el programa	21
Número de mujeres que presiden comisiones/comités de evaluación en el programa	7

- Comisiones de Revisión:

Número de comisiones de revisión en el programa	5
Número de mujeres que presiden comisiones de revisión en el programa	1

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

El objetivo de la UIMP en materia de igualdad consiste en medir la distribución por género de los alumnos matriculados en cada titulación ofertada. Para ello se utilizará el siguiente indicador:

- Porcentaje de hombres y mujeres matriculados/as en cada titulación ofertada sobre el total de alumnos de cada titulación.

En el caso de la ANECA, el objetivo es lograr una participación equilibrada en las Comisiones y comités de evaluación y revisión. El indicador es el siguiente:

- Porcentaje de mujeres que presiden comités y comisiones de evaluación y revisión de los programas de evaluación del profesorado.

### **SECCIÓN 33.**

Programa 322C

<b>Objetivo</b>	<b>Indicador</b>
Medir la distribución por género de los alumnos matriculados en cada titulación ofertada por la UIMP.	Porcentaje de hombres y mujeres matriculados/as en cada titulación ofertada sobre el total de alumnos de cada titulación.
Lograr una participación equilibrada en las Comisiones y comités de evaluación y revisión.	Porcentaje de mujeres que presiden comités y comisiones de evaluación y revisión de los programas de evaluación del profesorado.

### **Programa Presupuestario: 323M Becas y ayudas a estudiantes**

#### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

A través de este programa presupuestario el Ministerio de Universidades otorga becas, ayudas y premios a estudiantes universitarios.

Dentro del ámbito de actuación del ministerio en materia de becas y ayudas a estudiantes, se destaca la labor de fomento de la igualdad de oportunidades realizada por el Ministerio y sus organismos autónomos, la Universidad Internacional Menéndez Pelayo (UIMP) y el Servicio Español para la Internacionalización de la Educación (SEPIE), este último fundamentalmente a través de la convocatoria del programa Erasmus+ como Agencia Nacional delegada de la Comisión Europea en España para este programa.

Igualmente, cabe destacar la convocatoria de los Premios Nacionales de Fin de Carrera Universitarios al objeto de reconocer y recompensar el excepcional rendimiento académico en los estudios universitarios garantizando la no discriminación de ningún tipo.

#### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

- Convocar varias líneas de ayudas para participar en las enseñanzas regladas y no regladas, organizadas por la UIMP, para fomentar la participación en sus acciones formativas, garantizando la igualdad de oportunidades. En todas ellas, se velará por el principio de igualdad de oportunidades.
- Promover y consolidar la igualdad de oportunidades y los derechos humanos de las mujeres en política exterior y de cooperación internacional.

- Fortalecer la formación en igualdad de oportunidades en carreras universitarias con especial potencial en la transmisión de valores sociales, y en ciclos de Formación Profesional o Enseñanzas de Régimen Especial.
- Reforzar la inclusión del principio de igualdad de oportunidades y de no discriminación en las políticas de acceso al empleo: desarrollo de actuaciones para la integración transversal de la igualdad de oportunidades en las políticas públicas de empleo.
- Garantizar la igualdad en el ámbito de la educación postobligatoria.
- Convocatoria de los Premios Nacionales Fin de Carrera que buscan distinguir a los/as alumnos/as que presentan un mayor nivel de excelencia en el conjunto del territorio nacional mediante un proceso de concurrencia competitiva de todos ellos a nivel de todo el Estado con un único jurado con competencia en dicho territorio mediante una valoración conjunta y uniforme de los méritos de cada uno de los estudiantes aspirantes a los Premios sin hacer distinción de ningún tipo, ni de género ni de lugar de procedencia.
- Asimismo, en el ámbito de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo (UIMP) la convocatoria de ayudas para cursos de inmersión en lengua inglesa para estudiantes becarios del Ministerio de Educación y Formación Profesional destinadas a alumnado universitario, de Enseñanzas Artísticas Superiores, Otros Estudios Superiores y FP de Grado Superior y a titulados en Master en Profesorado de Enseñanza Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Enseñanzas de Idiomas y maestros. El número de beneficiarios es ligeramente superior a los 15.000, garantizando igualdad de oportunidad de ambos géneros.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

Con la excepción de la Universidad Menéndez Pelayo, no se han definido objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad, consistiendo el objetivo en otorgar un número de becas por género proporcionado al volumen de solicitudes. Para ello se utilizarán dos indicadores:

- Número de becas solicitadas clasificadas por género (% sobre total).
- Número de becas concedidas clasificadas por género (% sobre total).

### **SECCIÓN 33.**

Programa 323M

Objetivo	Indicador
Otorgar número de becas por género proporcionado al volumen de solicitudes.	Número de becas solicitadas clasificadas por género (% sobre total).
Otorgar número de becas por género proporcionado al volumen de solicitudes.	Número de becas concedidas clasificadas por género (% sobre total).

### **Programa Presupuestario: 463A Investigación científica**

#### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

Este programa presupuestario se instrumenta, de una parte, como mecanismo de canalización de los recursos humanos destinados a promover la investigación científica, con el fin de impulsar y contribuir al desarrollo económico y social del país. Ello mediante la programación y gestión de los programas de movilidad, perfeccionamiento y actualización de conocimientos de postgrado y postdoctorado, así como del personal docente e investigador universitario.

Las actuaciones se inscriben en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación, para el periodo 2017-2020 en concordancia con la Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y de Innovación cuyo escenario a 2020 presenta los siguientes objetivos que guían todas las actuaciones de I+D+i:

- Reconocimiento y promoción del talento en la I+D+i y su empleabilidad.
- Fomento de la investigación científico y técnica de excelencia.
- Impulso del liderazgo empresarial en I+D+i.
- Fomento de las actividades de I+D+i orientadas a los retos globales de la sociedad.

Los créditos de este programa se destinan a actuaciones en concurrencia competitiva con evaluación por criterios de calidad y está determinado por requisitos específicos que aseguran la igualdad en la participación.

***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

- La convocatoria de mayor concurrencia, Formación de Profesorado Universitario, recoge las siguientes líneas:
  - Ampliación de cuatro años de la fecha de terminación de los estudios de los solicitantes en los casos en que se acredite que durante tal periodo se hayan dedicado al cuidado de hijos menores de seis años o de personas mayores de la familia en primera línea parental.
  - Los beneficiarios del programa, que son contratados de acuerdo al artículo 21 de la Ley de la Ciencia y la Tecnología, suspenden el cómputo de su contrato en los casos de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad.
- Realización de un tratamiento estadístico, que se lleva a cabo desde las aplicaciones informáticas de gestión de los programas de ayudas y que incorpora el tratamiento del género en todas ellas, de forma que permite la posterior adopción, en su caso, de medidas correctoras en el supuesto de detectarse desviaciones. A modo de ejemplo, se destacan los siguientes datos:
  - Datos relativos a los programas predoctorales de formación:
    - Número de ayudas FPU concedidas por sexo es casi igualitario: 49% mujeres en las últimas 5 convocatorias.
    - Porcentaje de Directoras de tesis doctoral: 27% de los casos.
    - Tasa de éxito de las mujeres es ligeramente inferior a la de los hombres: un 11% de solicitantes femeninas obtiene la ayuda frente al 13% de solicitantes masculinos.
    - Áreas formativas feminizadas: Psicología (69% de las ayudas obtenidas por mujeres), Ganadería y pesca (67%) y Ciencias de la Educación (66%).
    - Áreas formativas masculinizadas: Tecnología Electrónica y de las Comunicaciones (solo un 15 % de ayudas obtenidas por mujeres), Tecnología Informática (16% mujeres), Ingeniería Eléctrica (20% mujeres) e Ingeniería Mecánica (mujeres 29%).
  - Datos relativos al programa de Movilidad en centros de investigación extranjeros para personal docente e investigador de las universidades y centros de investigación se divide en dos modalidades englobadas dentro de una misma convocatoria:
    - Modalidad A o senior (personal funcionario o bien con una experiencia posdoctoral superior a 10 años): solo un 35% de mujeres solicitantes y un 32% de beneficiarias de las ayudas.

- Modalidad B o «José Castillejo» (destinada a jóvenes doctores que todavía no han adquirido la condición de funcionario con una experiencia inferior a 10 años desde la lectura de la tesis): 48% de mujeres solicitantes y un 45% de beneficiarias.
- Datos relativos al programa de atracción del talento Beatriz Galindo:
  - En su primera y hasta ahora única convocatoria los datos apuntan un perfil masculino en los beneficiarios finales del programa: solo 25 mujeres (un 27% del total) han obtenido alguna de las plazas ofrecidas por las universidades públicas españolas, frente a 67 hombres.
  - Número de candidaturas recibidas: 60 candidaturas de mujeres frente a 130 de hombres.
- Datos Certamen Arquímedes:
  - En las 10 últimas convocatorias obtenemos un 42% de mujeres ganadoras de premios, pero este porcentaje sube al 47% si consideramos solamente los 5 últimos años.
  - Fuertes desequilibrios entre áreas: de las cuatro ramas que diferencia el certamen, Ciencias de la Salud está feminizada, con un 62% de ganadoras, frente a Ingeniería y arquitectura que están masculinizadas, con solo un 28% y un 35% respectivamente de alumnas ganadoras.

**Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad**

El objetivo es lograr una participación equilibrada en las convocatorias. Existen los siguientes indicadores específicos:

- Número y porcentaje de solicitudes recibidas clasificadas por género.
- Número y porcentaje de solicitudes concedidas en relación con las presentadas, desagregadas por género.

**SECCIÓN 33.**  
Programa 463A

Objetivo	Indicador
Lograr una participación equilibrada en las convocatorias.	Número y porcentaje de solicitudes recibidas clasificadas por género. Número y porcentaje de solicitudes concedidas en relación con las presentadas, desagregadas por género.

## SECCIÓN 60. SEGURIDAD SOCIAL

Programa	Denominación	Pertinencia de género
211M	Pensiones contributivas de la Seguridad Social	Pertinencia media de género
212M	Pensiones no contributivas y prestaciones asistenciales	Pertinencia alta de género
212O	Gestión y control de los complementos a mínimos de pensiones	Pertinencia alta de género
219M	Gestión de las prestaciones económicas de Seguridad Social	Pertinencia baja de género
221M	Subsidios de incapacidad temporal y otras prestaciones económicas de la Seguridad Social	Pertinencia alta de género
224M	Prestaciones económicas por cese de actividad	Pertinencia baja de género
231C	Servicios Sociales de la Seguridad Social a personas con discapacidad	Pertinencia media de género
231D	Servicios Sociales de la Seguridad Social a personas mayores	Pertinencia media de género
231E	Otros servicios sociales de la Seguridad Social	Sin pertinencia de género
231I	Autonomía personal y Atención a la dependencia	Pertinencia media de género
239M	Gestión de los servicios sociales de la Seguridad Social	Sin pertinencia de género
291M	Dirección y Servicios Generales de la Inclusión, de la Seguridad Social y de la Migración	Pertinencia media de género
311M	Dirección y Servicios Generales de Sanidad	Pertinencia alta de género
312B	Atención primaria de salud. Instituto Nacional de Gestión Sanitaria	Pertinencia alta de género
312C	Atención especializada de salud. Instituto Nacional de Gestión Sanitaria	Pertinencia alta de género
312D	Medicina marítima	Pertinencia baja de género
312F	Atención primaria de salud de Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social e Instituto Social de la Marina	Sin pertinencia de género
312G	Atención especializada de salud de Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social e Instituto Social de la Marina	Sin pertinencia de género
322I	Enseñanzas especiales	Pertinencia alta de género



## A. Cuadro de análisis general



De acuerdo al estudio realizado con la información remitida, un 38% de los programas de esta sección han sido catalogados con pertinencia alta de género.

Los porcentajes obtenidos del análisis de los programas vienen recogidos en el cuadro adjunto.

A continuación, se analizan de forma detallada las respuestas a las preguntas planteadas en aquellos programas categorizados con pertinencia de género alta, media o baja:

1. *¿En qué medida el programa presupuestario tiene competencias para actuar y éstas son relevantes en relación con la igualdad de género?*



El 80% de los programas tienen un poder transformador alto en el ámbito de la igualdad de género.

2. *Número de personas sobre el que despliegan sus efectos las actuaciones del programa presupuestario*



El 87% de los programas despliegan sus efectos sobre un número alto de personas. Dichos programas tienen, por lo tanto, gran capacidad en la lucha contra las desigualdades.

3. *¿Las personas a las que las actuaciones van dirigidas son mayoritariamente mujeres?*



El 60% de los programas afectan directa y significativamente a mujeres.

4. *¿El ámbito en el que actúa el programa es considerado como palanca de cambio en igualdad de género?*



Son considerados palancas de cambio el 53% de los programas.

5. *¿Los resultados previstos del programa tendrán efecto positivo o negativo sobre la igualdad?*



Todos los programas tienen efectos positivos a favor de la igualdad de género.



6. *¿El programa tiene un objetivo concreto en favor de la igualdad de género?*



Tienen objetivos identificados en favor de la igualdad de género el 53% de los programas.

7. *¿Existen indicadores de este programa desagregados por sexo?*



Se han definido indicadores desagregados por sexo para el 53% de los programas, lo que facilita la elaboración de estadísticas en ámbito de género.

## B. Análisis detallado de los programas en términos de igualdad

### Programa presupuestario: 211M Pensiones contributivas de la Seguridad Social

#### *Breve descripción del programa en términos de igualdad de género*

El programa queda referido al conjunto de prestaciones básicas del Sistema: pensiones de jubilación, incapacidad y muerte y supervivencia.

La igualdad de oportunidades está garantizada en el marco de la Ley General de la Seguridad Social. No obstante, el número de mujeres beneficiarias y el importe de su pensión son resultado de las condiciones de acceso de la mujer al mercado laboral.

#### *Principales líneas de actuación previstas en el programa, relacionadas con la igualdad de género*

Se mantienen las líneas de actuación de anteriores presupuestos, en lo que se refiere al cumplimiento de ratios de reconocimiento de las prestaciones.

La menor participación de las mujeres en el mercado laboral, unido al acceso a empleos menos cualificados y peor remunerados, se ha traducido en una menor aportación al sistema de la Seguridad Social a lo largo de su vida laboral y consecuentemente a percibir pensiones con un importe inferior al percibido por los hombres. Por ello, dentro de este programa, con objeto de corregir una situación de partida, en materia laboral, de clara desventaja para las mujeres, se han llevado a cabo dos medidas importantes destinadas a paliar esta situación de desigualdad:

- Complemento de maternidad. Suplemento sobre la pensión solo a las mujeres con derecho a la pensión de incapacidad, jubilación o viudedad en función del número de hijos. A 31 de agosto de 2020 hay 752.646 pensiones en vigor con complemento de maternidad.
- Incremento de la pensión de viudedad hasta llegar al 60% de la base reguladora para las personas de 65 y más años. El 92% de los beneficiarios de pensiones de viudedad en vigor a 1 de agosto de 2020 son mujeres.

#### *Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad*

Se incluye un listado de objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad:

**SECCIÓN 60.**

## Programa 211M

Objetivo	Indicador
Equiparación en el importe medio de pensión.	Pensión media mujer por clase/pensión media hombre por clase.
Equiparación en el número de beneficiarios de pensión.	Mujeres beneficiarias/total beneficiarios pensión.

Se han definido indicadores con el objeto de valorar si progresivamente se consigue una equiparación en el importe medio de la pensión y el número de pensiones entre ambos sexos.

A 1 de agosto de 2020 los datos de estos indicadores serían:

Clase de pensión	% Mujeres beneficiarias	Importe pensión mujer/ Importe pensión hombre
Incapacidad permanente	36,65	85,90
Jubilación	38,99	66,16
Viudedad	92,00	144,34

**Programa Presupuestario: 212M Pensiones no contributivas y prestaciones asistenciales**

***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

Dentro de este programa, las pensiones no contributivas tienen por objeto garantizar un nivel de subsistencia a las personas mayores de 65 años sin recursos suficientes y a las personas, menores de esa edad, que se encuentran en una situación de invalidez y de necesidad, incluso si no han cotizado nunca o el tiempo suficiente para pensión contributiva. Asimismo, cubre la asistencia médico-farmacéutica gratuita y los servicios sociales complementarios.

Desde la perspectiva de género, hay que incidir en que existe un mayor número de mujeres receptoras de pensiones no contributivas. Esta información refleja la realidad social de las mujeres en un pasado relativamente reciente, cuando la incorporación de la mujer al mundo laboral constituía una excepción, y, por tanto, la existencia de una situación de desigualdad de partida, que esta política de prestaciones viene a paliar.

***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

No se han definido líneas de actuación o medidas específicas en materia de igualdad de género.

**Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad****SECCIÓN 60.**

Programa 212M

Objetivo	Indicador
Equiparación por género del número de beneficiarios de pensiones no contributivas.	Número mujeres beneficiarias de PNC por clase / Total número beneficiarios de PNC por clase. Porcentaje de mujeres beneficiarias de pensiones no contributivas por clase.

En referencia a los datos desagregados por sexo, el 74,59 % de los beneficiarios de las pensiones no contributivas de jubilación son mujeres. La preeminencia femenina se mantiene, aunque más atenuada, entre los pensionistas de invalidez, el 51,08% de los perceptores son mujeres.

**Programa Presupuestario: 2120 Gestión y control de los complementos a mínimos de pensiones****Breve descripción del programa en términos de igualdad de género**

Este programa tiene por objeto garantizar el control del derecho a la percepción de los complementos a mínimos de pensiones.

Este complemento es una cantidad adicional al importe de la pensión, cuando la cuantía de ésta no alcance el mínimo fijado por ley. Su cuantía mínima mensual y anual varía en función de la edad de jubilación y la situación personal del pensionista.

No obstante, el hecho de que las mujeres acrediten una vida laboral con menos años cotizados y en puestos de trabajo menos cualificados y remunerados explica que sean las mujeres las que en mayor proporción perciban este complemento que garantiza los ingresos mínimos fijados anualmente en la Ley de Presupuestos.

A este respecto, hay que indicar que a 1 de septiembre de 2020 el porcentaje de mujeres que perciben el complemento a mínimos es el 65,4% del total.

**Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género**

Las actividades de este programa giran en torno al estudio de las rentas percibidas por los titulares de pensiones que reciben el complemento a mínimos, con la finalidad de determinar si cumplen los requisitos de ingresos establecidos. No se han definido líneas específicas en materia de igualdad.

**Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad****SECCIÓN 60.**

Programa 212 O

Objetivo	Indicador
Incremento progresivo de pensión percibida por mujeres hasta alcanzar cuantías mínimas anuales.	Número de pensiones con complemento a mínimo de mujeres/ Total pensiones con complemento a mínimo.

### **Programa Presupuestario: 219M Gestión de las prestaciones económicas de la Seguridad Social**

El programa comprende las actuaciones relativas a la gestión de las prestaciones económicas de la Seguridad Social. Si bien la igualdad de oportunidades está garantizada en el marco de la Ley General de la Seguridad Social, no se han definido ni líneas de actuación ni objetivos e indicadores específicos en esta materia, por lo que no se incluye un estudio detallado del programa en términos de igualdad.

### **Programa Presupuestario: 221M Subsidios de incapacidad temporal y otras prestaciones económicas de la Seguridad Social**

#### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

Este programa incluye las actividades necesarias para la gestión y control de las prestaciones de Incapacidad Temporal, las prestaciones por Nacimiento y cuidado del menor (anteriores por maternidad y por paternidad), Riesgos durante el embarazo y la lactancia naturales, Menores afectados por cáncer u otras enfermedades graves, protección familiar, etc.

El programa tiene entre sus objetivos hacer efectiva la corresponsabilidad igualitaria en el cuidado de hijos, que se logrará en enero de 2021 con la equiparación, para ambos progenitores, de la duración de la prestación económica por nacimiento y cuidado del menor, por tanto, no se indican nuevos objetivos para este programa en esta materia.

Con anterioridad a la equiparación se estableció dos años de periodo transitorio en el ámbito del Sistema de la Seguridad Social:

- En 2019: la madre biológica podía ceder hasta 4 semanas de su periodo de descanso no obligatorio.
- En 2020: la madre biológica podía ceder hasta 2 semanas de su periodo de descanso no obligatorio.

Duración media de los procesos para el primer progenitor en los supuestos de maternidad biológica según compartan o no el período de descanso con el otro progenitor

Período de estudio	Primer progenitor				Otro progenitor	
	No comparten	Duración media	Comparten	Duración media	Número	Duración media
Procesos cerrados entre 01/06/19 y 31/12/19	116.942	112,55	912	84,29	933	28,20
Procesos cerrados entre 01/01/20 y 30/06/20	115.022	112,26	592	85,78	615	23,86

\* El dato de primeros progenitores que comparten el período de baja, y el de otros progenitores, no siempre coincide, ya que pueden estar en otra dirección provincial, o porque pueden dar lugar a varios procesos por causa de pluriempleo o pluriactividad.

#### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

Desde un punto de vista general del programa, se mantienen las líneas de actuación de anteriores presupuestos, en lo que se refiere al cumplimiento de ratios de reconocimiento y control de las prestaciones.

Una de las líneas de actuación más importante en materia de igualdad, dentro de este programa, ha sido hacer efectiva la corresponsabilidad igualitaria en el cuidado de los hijos, con objeto de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Las prestaciones económicas por nacimiento y cuidado del menor y ejercicio corresponsable del cuidado del lactante constituyen, en materia de Seguridad Social, herramientas imprescindibles en su consecución.

El 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, estableció una aplicación gradual de los permisos por nacimiento, adopción y guarda con fines de adopción o acogimiento para ambos progenitores, hasta alcanzar el 1 de enero de 2021 la equiparación total en su duración.

### **Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad**

No se han definido objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad.

### **Programa Presupuestario: 224M Prestaciones económicas por cese de actividad**

La prestación por cese de actividad consiste en una protección que se otorga a los trabajadores autónomos que se encuentren en situación legal de cese de actividad. Dicho cese ha de ser total en la actividad económica o profesional y podrá ser definitivo o temporal.

Esta protección comprende el abono de una prestación económica mensual y de la cotización a la Seguridad Social por contingencias comunes.

No existen líneas de actuación, ni objetivos ni indicadores específicamente definidos en materia de igualdad por lo que no se incluye un estudio detallado del programa en términos de igualdad.

### **Programa Presupuestario: 291M Dirección y Servicios Generales de la Inclusión, de la Seguridad Social y de la Migración**

#### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

Este programa tiene por objeto las funciones de alta dirección, planificación, organización, estudio, gestión y coordinación de la política laboral, de empleo, relaciones laborales, seguridad social y migraciones, así como de las actividades comunes y horizontales del departamento. Los objetivos estratégicos del programa son los siguientes:

- Alta dirección: Su finalidad, coordinando las unidades del departamento, es la propuesta, promoción y ejecución de las directrices generales del Gobierno sobre política laboral, empleo, seguridad social y migraciones, y mantener las relaciones institucionales del ministerio con el Congreso de los Diputados, el Senado, el Defensor del Pueblo, el Tribunal de Cuentas, otros Departamentos Ministeriales y entes públicos y privados y coordinación de la acción del Ministerio en el exterior.
- Servicios generales: Comprende las funciones horizontales de supervisión, coordinación, gestión administrativa, gestión económico-financiera y presupuestaria de las unidades y Organismos adscritos, la dirección de la política de personal y retributiva en todo el ámbito del Departamento y la gestión y coordinación de los recursos tecnológicos y materiales.

El programa comprende, por lo tanto, la dirección de la política de personal y retributiva en todo el ámbito del departamento, donde se contempla de forma transversal la perspectiva de género.

#### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

Las principales líneas de actuación son las siguientes:

- Bolsa de horas de conciliación en el calendario laboral del departamento, a fin de promover la corresponsabilidad y la conciliación de la vida laboral y personal.
- Organización de campamentos en periodos de vacaciones escolares.
- Actividades formativas en materia de igualdad de género y oportunidades y violencia de género en modalidad presencial y modalidad on-line para facilitar la participación de todo el personal.
- El 100% de los cursos selectivos incorporarán al menos un módulo de igualdad entre mujeres y hombres y sobre violencia de género.
- En los procesos selectivos para la participación en cursos de formación tendrán preferencia quienes se incorporen del permiso por nacimiento para la madre biológica o del permiso del progenitor diferente de la madre biológica, o hayan reingresado desde la situación de excedencia por razones de guarda legal.
- Encuestas de formación o factores psicosociales teniendo en cuenta la variable de género.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

En este programa no se han definido objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad.

## **Programa Presupuestario: 322I Enseñanzas especiales**

### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

La formación continuada, constituye, según la Organización Mundial de la Salud, una obligación moral y ética para el personal sanitario. Asimismo, constituye uno de los elementos fundamentales en el progreso científico y asistencial de los profesionales sanitarios, siendo uno de los factores determinantes en la consecución de una asistencia sanitaria de calidad para los ciudadanos.

Los procesos selectivos de acceso al mismo se rigen por la igualdad entre hombres y mujeres y del mismo modo para el personal médico y de enfermería. En dicha formación continuada se tiene en cuenta la perspectiva de género.

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

En la formación continuada de los profesionales sanitarios se tiene en cuenta entre otras, las necesidades formativas en materia de detección de la violencia de género desde las instituciones sanitarias por los profesionales, así como de procedimientos de actuación ante los casos detectados de violencia de género.

Al mismo tiempo se ha de tener en cuenta, la diversidad cultural existente en las Ciudades de Ceuta y Melilla que determinan objetivos específicos dentro de la asistencia sanitaria, dirigidos a conseguir una mejor organización de la actividad, y mejora de la calidad y seguridad de la asistencia sanitaria en los distintos colectivos que son usuarios de nuestros servicios.

**Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad****SECCIÓN 60.**

Programa 322I

Objetivo	Indicador
Elaborar y difundir información de utilidad para promover la atención a la salud con enfoque multicultural, para los grupos más vulnerables, en particular para la población inmigrante y con discapacidad o limitaciones en la autonomía personal.	
El objetivo de la formación en prevención y detección de la violencia de género es que todos los profesionales participen en actividades formativas impartidas sobre violencia de género.	Número de actividades formativas impartidas en el año actual de sensibilización, prevención y detección de la violencia de género. Perfil de los profesionales formados en VG, desagregado por sexos. Perfil profesional de los docentes en violencia de género desagregado por sexos. Tipos de actividades de sensibilización y formación ante la violencia de género en el Sistema Nacional de Salud realizados durante el año.

**Programa Presupuestario: 312B Atención primaria de salud. Instituto Nacional de Gestión Sanitaria****Breve descripción del programa en términos de igualdad de género**

El presupuesto del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria (en adelante, INGESA) recoge los créditos destinados a la prestación sanitaria de las Ciudades de Ceuta y Melilla, las necesidades del Centro Nacional de Dosimetría de Valencia, así como los costes de sus Servicios Centrales y Periféricos.

Los gastos de personal representan la mayor parte del total del gasto de la entidad, siendo la partida más importante del presupuesto del INGESA, por lo que el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y contratación de personal son relevantes para la consecución de los objetivos de igualdad.

Desde INGESA y dentro de sus líneas estratégicas, se sigue trabajando en la transversalidad en actuaciones relativas a diversos aspectos recogidos en leyes o normas de reciente aprobación.

Dentro de estas líneas transversales pueden destacarse Equidad, Género e Igualdad de Trato, todo ello con el objetivo de minimizar el impacto negativo de los determinantes sociales en las prestaciones de salud con énfasis en las desigualdades de género.

Son prioritarios todos aquellos servicios que atienden problemas de salud para los cuales el Ministerio de Sanidad ha definido estrategias de salud específica, como son el fomento de la equidad impulsando políticas de salud basadas en las mejores prácticas y proponiendo acciones para reducir las inequidades en salud.

Desde el año pasado se ha dado más impulso a la estrategia de atención al embarazo, parto, puerperio y salud perinatal, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lactancia materna, teniendo en cuenta la multiculturalidad de la población a la que se atiende en Ceuta y Melilla y las mujeres inmigrantes, facilitando la comunicación (mediante pictogramas, traducción de documentos de atención a la embarazada...) y promoviendo la igualdad.

Se continúa con las actividades, de actuación según el Protocolo común para la actuación sanitaria ante la violencia de género con el objetivo de mejorar la protección de las mujeres y de sus hijos menores. La atención primaria es, en muchos casos, la puerta de entrada



para la detección y la protección de las mujeres maltratadas. Tanto en Ceuta como en Melilla se realizan actividades de formación en Violencia de Género para los profesionales sanitarios y se realizan Jornadas Sanitarias sobre Violencia de Género. Para el año 2020, se continuará recogiendo los datos epidemiológicos y de formación en Violencia de género y se implementarán en su caso las medidas adoptadas para el seguimiento del Pacto de Estado contra la Violencia de género.

En 2015, el Pleno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud (SNS) aprobó el Protocolo Común de actuación sanitaria frente a la Mutilación Genital Femenina (MGF), y aunque en Ceuta y Melilla no se han detectado casos de esta clase de violencia contra las mujeres y las niñas, se seguirá poniendo atención para la prevención y detección precoz de esta forma de violencia.

Dentro de la cartera de servicios de Atención Primaria se cuenta con un amplio programa de atención a la mujer, que dispone de distintos servicios específicos con indicadores de cobertura y normas técnicas exigibles para cada uno de ellos, todo ello con el fin de garantizar estándares de calidad adecuados.

Dentro de los Objetivos priorizados a problemas de salud, se dispone de un programa de atención materno-infantil cuyo objetivo va encaminado tanto a la prevención de defectos congénitos como al establecimiento de medidas preventivas en el momento del parto.

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

La ley proclama como principio básico el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres que supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y, especialmente, las derivadas de la maternidad. Por lo que se sigue trabajando en:

- La adopción de las medidas necesarias para la erradicación de la violencia de género.
- La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad, como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes...
- La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.

Se continúa con la adecuación de los sistemas de información de forma que permitan obtener la información desagregada por sexos de las coberturas alcanzadas en cada uno de los programas que constituyen la cartera de servicios.

La diversidad cultural existente en las Ciudades de Ceuta y Melilla determinan objetivos específicos dentro de la asistencia sanitaria, dirigidos a conseguir una mejor organización de la actividad, y mejora de la calidad y seguridad de la asistencia sanitaria en los distintos colectivos que son usuarios de nuestros servicios. En este sentido, la información al usuario se realiza en varios idiomas (español, árabe y tamazitz) mediante folletos divulgativos, audiovisuales, pictogramas, etc. sobre todo para las mujeres usuarias de los procesos más frecuentes: gestación y cuidados posparto.

Existen en ambas Áreas Sanitarias mediadores culturales para adecuar la información a las personas según sus necesidades culturales.

Actualmente la detección de los casos de violencia de género se realiza por los partes de lesiones que se formalizan en los servicios de urgencia tanto de Atención Primaria (A.P.) como de la Atención Especializada (AE).

En definitiva, el impacto de género es positivo. Se han adecuado los espacios y las salas de parto para humanizar el proceso del parto y puerperio y se han ampliado los horarios de la visita de los padres a los niños y niñas hospitalizados, facilitando también la lactancia materna a los bebés ingresados. Estas medidas y actividades relacionadas con fomentar el parto normal hacen que aumente el empoderamiento de las mujeres y han sido muy bien acogidas tanto por las mujeres como por el personal sanitario y desde luego contribuyen a los objetivos de las políticas de igualdad.



### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

El listado de objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad es el siguiente.

#### **SECCIÓN 60.**

Programa 312B

<b>Objetivo</b>	<b>Indicador</b>
Mejora de la calidad y seguridad de la asistencia sanitaria a las mujeres usuarias de Ceuta y Melilla de los procesos de gestación y cuidados posparto.	Información en varios idiomas (español, árabe y tamazitz). Folletos divulgativos, audiovisuales, pictogramas. Mediadores culturales.
Detección de los casos de violencia de género.	Partes de lesiones.
Humanizar el proceso del parto y puerperio.	Número de espacios y las salas de parto adecuados. Horarios ampliados de visita de padres.
Fomentar el parto normal.	Número de partos.

#### **Programa Presupuestario: 312C Atención especializada de salud. Instituto Nacional de Gestión Sanitaria**

##### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

El presupuesto del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria recoge los créditos destinados a la prestación sanitaria de las Ciudades de Ceuta y Melilla, las necesidades del Centro Nacional de Dosimetría de Valencia, así como los costes de sus Servicios Centrales y Periféricos.

Los gastos de personal representan la mayor parte del total del gasto de la entidad, siendo la partida más importante del presupuesto del INGESA, por lo que el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y contratación de personal son relevantes para la consecución de los objetivos de igualdad.

A través del INGESA se está trabajando en todos aquellos servicios que atienden problemas de salud para los cuales el Ministerio de Sanidad ha definido estrategias de salud específica, como son el fomento de la equidad impulsando políticas de salud basadas en las mejores prácticas y proponiendo acciones para reducir las inequidades en salud con énfasis en las desigualdades de género.

Así, se está desarrollando e implementando la estrategia de atención al parto normal en coordinación con la Atención Primaria incrementando las líneas de Atención al Parto de baja intervención.

Asimismo, se sigue avanzando en las Unidades de Parto y Dilatación para conseguir una continuidad en los cuidados ofrecidos a las mujeres en relación al embarazo, parto y puerperio. Se han abierto las puertas de las Unidades Neonatales para favorecer la presencia de las madres y padres durante el ingreso de los bebés, si es posible las 24 horas, promoviendo la lactancia materna a demanda y poniendo en práctica y estimulando el método madre-canguro, contacto precoz piel con piel con madres y padres, también en los bebés prematuros y/o que necesiten ingreso.

También en Atención Especializada se trabaja con la Estrategia Nacional para la Erradicación de la Violencia de Género y se continúa con las actividades planteadas hasta ahora, de actuación según el Protocolo común para la actuación sanitaria ante la violencia de género.

En 2015, el Pleno del Consejo Interterritorial del SNS aprobó el Protocolo Común de actuación sanitaria frente a la Mutilación Genital Femenina (MGF), y aunque en Ceuta y Melilla no se han detectado casos de esta clase de violencia contra las mujeres y las niñas, se seguirá poniendo atención para la prevención y detección precoz de esta forma de violencia.

Se sigue trabajando en la adecuación de los sistemas de información de forma que permitan obtener la información desagregada por sexos de las coberturas alcanzadas en cada uno de los programas que constituyen la cartera de servicios.

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

De acuerdo a la LOIMH (Ley orgánica 3/2007), de 22 de marzo, artículo 14, se sigue trabajando en:

- La adopción de las medidas sanitarias necesarias para la erradicación de la violencia de género.
- La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad, como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes.
- La protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia.

Identificación de realizaciones previstas:

- Proporcionar a la mujer gestante durante el periodo de dilatación, parto y recuperación el entorno más favorable a su intimidad que favorezca una actitud y vivencia en las mejores condiciones, de acuerdo a sus necesidades y preferencias.
- Mejorar los conocimientos existentes en torno a la lactancia materna tanto en el ámbito sanitario-profesional como entre la población.

La diversidad cultural existente en las Ciudades de Ceuta y Melilla determinan objetivos específicos dentro de la asistencia sanitaria, dirigidos a conseguir una mejor organización de la actividad, y mejora de la calidad y seguridad de la asistencia sanitaria en los distintos colectivos que son usuarios de nuestros servicios. En este sentido, la información al usuario se realiza en varios idiomas (español, árabe y tamazitz) mediante folletos divulgativos, audiovisuales, pictogramas, etc. sobre todo para las mujeres usuarias de los procesos más frecuentes: gestación, parto y cuidados posparto.

Se trata de adecuar los protocolos asistenciales a la Atención al Parto y Nacimiento, desarrollando los nuevos sistemas de registro electrónicos y adaptándolos a la nueva visión de la Atención al Parto Normal, incluyendo en la anamnesis la detección precoz de la violencia de género desde este ámbito de la asistencia sanitaria a las mujeres.

La valoración del impacto de género es positiva. Las actividades relacionadas con fomentar la salud de las mujeres, el parto normal y el empoderamiento de las mujeres, así como la detección de la violencia de género en los servicios sanitarios han sido muy bien acogidas tanto por las mujeres como por el personal sanitario y desde luego contribuyen a los objetivos de las políticas de igualdad.

También se espera un impacto positivo el introducir la transversalidad de género en todas las políticas y actuaciones de los servicios sanitarios, incorporando la perspectiva de género en los procesos de diseño, ejecución y evaluación de los programas sanitarios.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

#### **SECCIÓN 60.**

Programa 312C

Objetivo	Indicador
Adecuar los protocolos asistenciales a la Atención al Parto y Nacimiento, desarrollando los nuevos sistemas de registro electrónicos y adaptándolos a la nueva visión de la Atención al Parto Normal.	Número de partos normales. Casos de violencia detectados

Objetivo	Indicador
Incluir la detección precoz de la violencia de género desde este ámbito de la asistencia sanitaria a las mujeres.	Número de protocolos adecuados.

### Programa Presupuestario: 311M Dirección y Servicios Generales de Sanidad

El presupuesto del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria recoge los créditos destinados a la prestación sanitaria de las Ciudades de Ceuta y Melilla, las necesidades del Centro Nacional de Dosimetría de Valencia, así como los costes de sus Servicios Centrales y Periféricos.

Los Gastos de Personal representan la mayor parte del total del gasto de la entidad, siendo la partida más importante del presupuesto del INGESA, por lo que el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y contratación de personal son relevantes para la consecución de los objetivos de igualdad.

Los procesos de acceso son igualitarios y se rigen por los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

Si bien se considera que no existe impacto de género en este programa, desde INGESA se sigue trabajando en la transversalidad en actuaciones relativas a diversos aspectos recogidos en leyes o normas de reciente aprobación en términos de igualdad.

Cabe destacar el trabajo de la Dirección de INGESA para marcar las líneas transversales que regirán en toda la organización y que incluyen objetivos e indicadores en materia de igualdad, no específicos de este programa.

#### SECCIÓN 60.

Programa 311M

Objetivo	Indicador
Adequar los sistemas de información para obtener información desagregada por sexos.	Número de sistemas adaptados.

Se continúa con la adecuación de los sistemas de información de forma que permitan obtener la información desagregada por sexos de las coberturas alcanzadas en cada uno de los programas que constituyen la cartera de servicios, así como en los procesos de acceso a la función Pública y en todas las actuaciones de la Administración.

### Programa Presupuestario: 312D Medicina Marítima

#### *Breve descripción del programa en términos de igualdad de género*

Este programa tiene como finalidad la prestación de asistencia integral (preventiva y asistencial) dirigida al personal que trabaja en el medio marítimo, teniendo en cuenta las especiales características de su trabajo a bordo, los períodos en que permanecen embarcados y precisan atención médica en alta mar o en puertos extranjeros, sin posibilidad de acceder a los recursos asistenciales disponibles en territorio español. Dicho programa incluye las peculiaridades de la mujer trabajadora en el sector marítimo-pesquero.

#### *Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género*

En relación a los reconocimientos médicos de embarque marítimo, se valora la aptitud psicofísica de las mujeres trabajadoras de este sector en relación a los riesgos existentes a

bordo de las embarcaciones. Con especial incidencia en las afecciones ginecológicas y en el embarazo y parto.

En materia de formación sanitaria específica, en los cursos impartidos a los responsables a bordo de la atención sanitaria, se explican nociones sobre la atención al parto y cuidados del recién nacido, enfocados para la atención del pasaje.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

No se han definido objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad, no obstante, se elaboran estadísticas de los reconocimientos médicos de embarque marítimo efectuados a las trabajadoras del mar, en relación al número de reconocimientos médicos efectuados, puesto de trabajo desarrollado, edad y a las patologías detectadas.

De acuerdo con los principios de universalidad, solidaridad e igualdad que inspiran la acción protectora del sistema de la Seguridad Social, las acciones y actividades del Servicio se orientan en términos de absoluta igualdad de tratamiento a los beneficiarios del mismo, por lo que no existe discriminación alguna por razón de género susceptible de ser subsanada a través de medidas específicas correctoras.

## **Programa Presupuestario: 231I Autonomía personal y atención a la dependencia**

### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

En este programa se incluye la financiación del sistema de Atención a la Dependencia, regulado en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, en su artículo 7. En dicho artículo se establece que la protección de la situación de dependencia se prestará de acuerdo con los siguientes niveles: un nivel mínimo de protección garantizado por la Administración General del Estado, un nivel de protección acordado entre la Administración General del Estado y cada una de las Comunidades Autónomas y un nivel adicional que pueden establecer, por su parte, las Comunidades Autónomas con cargo a sus presupuestos.

Respecto al nivel mínimo de protección garantizado, el artículo 9.1 de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, dispone que el Gobierno, oído el Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, determinará el nivel mínimo garantizado para cada una de las personas beneficiarias del Sistema, según el grado de su dependencia, como condición básica de garantía del derecho a la promoción de la autonomía personal y atención a la situación de dependencia. En su apartado 2, establece que la financiación pública de este nivel de protección correrá a cuenta de la Administración General del Estado.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley de Dependencia, corresponde a las Comunidades Autónomas la gestión del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (en adelante, SAAD). De este modo, y como se establece en el artículo 11 de la Ley al referirse a las funciones de las Comunidades Autónomas, es competencia de las mismas la tramitación y reconocimiento tanto de la situación de dependencia, como posteriormente de las prestaciones que puedan corresponder a las personas beneficiarias. Son las Comunidades Autónomas las que reciben las solicitudes presentadas por los ciudadanos, proceden a la valoración de la situación y dictan, en su caso, la resolución en la que se aprueba el Programa Individual de Atención y las prestaciones que, en su caso, le correspondan.

Al abordar el análisis del perfil de las personas beneficiarias del SAAD debe tenerse en cuenta que la gran mayoría de ellas se encuadran en el grupo de las denominadas personas mayores, considerando como tales a las mayores de 65 años.

Así, se puede interpretar que existe una fuerte relación entre el factor de la edad, y la posibilidad de que una persona pueda encontrarse en situación de dependencia, en cualquiera de sus grados. De este modo, las personas de mayor edad se encuentran expuestas, de una manera más evidente, a poder hallarse en situación de dependencia, como consecuencia de padecer enfermedades crónicas de larga duración o degenerativas.

En cuanto a la distribución por género de la persona beneficiaria con prestación, de las 1.111.492 personas beneficiarias a 30 de septiembre de este mismo año, el 35,52% son hombres, 394.798 personas, mientras que la mayoría, el 64,48% restante, son mujeres, alcanzando un total de 716.694 personas.

Como puede observarse el programa tiene un efecto positivo en materia de género, puesto que el mayor colectivo de personas dependientes pertenece al sexo femenino, de tal manera que un incremento en la financiación del sistema beneficiará fundamentalmente a las mujeres mayores en calidad de las principales personas beneficiarias del sistema.

Adicionalmente, el 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, en su artículo 4.Doce, modifica la disposición adicional decimocuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto legislativo 8/2015, de 30 de octubre, relativa al régimen jurídico de los convenios especiales de los cuidadores no profesionales de las personas en situación de dependencia, estableciendo en su apartado 3 que las cuotas a la Seguridad Social y por Formación Profesional establecidas cada año en función de lo previsto en el artículo 4 del Real Decreto 615/2007, de 11 de mayo, serán abonadas conjunta y directamente por el Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO) a la Tesorería General de la Seguridad Social.

La perspectiva de género en estos convenios está muy presente, ya que, en la actualidad, la estimación presupuestaria para 2021 en relación con las cuotas de la Seguridad Social de cuidadores no profesionales de personas dependientes que tienen suscrito un convenio con la Seguridad Social, es de 217.908.406,11 euros, y, si estudiamos la distribución de las afiliaciones en el convenio de cuidadores por sexo, las mujeres representan más del 89%.

		Núm.	%
Sexo	Hombres	6.485	10,9
	Mujeres	53.093	89,1

Este programa también financia las actividades realizadas directamente por el IMSERSO, ya que dispone de una red de centros de Promoción de la Autonomía Personal dedicados a la atención directa de personas mayores y a la atención de personas con graves discapacidades y de una red Centros de Referencia Estatal en la Red de Centros de Referencia Estatal dependientes del IMSERSO.

En concreto está destinado a la promoción de la autonomía personal y a la atención de personas en situación de dependencia, personas mayores o personas con discapacidad grave que por sus especiales circunstancias requieran este tipo de servicios, bien sea en régimen residencial o de media pensión. Asimismo, a promover en todos los territorios del Estado la mejora de la calidad y la eficacia de los recursos (centros, servicios, programas, métodos, etc.) dirigidos a un sector de personas con discapacidad y/o de personas mayores en situación o en riesgo de dependencia y/o discapacidad con el objeto de servir de referencia para todos los recursos del Estado en la materia objeto de su especialización.

El cometido de estos centros es la gestión de conocimiento, el desarrollo de programas innovadores y de métodos de intervención y la promoción de buenas prácticas en atención sociosanitaria a las personas en riesgo o situación de dependencia y/o discapacidad objeto de su especialización. Para el desarrollo de tal cometido, desempeñan las siguientes funciones:

- Análisis, sistematización y difusión de información y documentación.
- Fomento de la investigación científica y del desarrollo e innovación de métodos y técnicas de intervención.
- Formación y perfeccionamiento de profesionales y elaboración de normas técnicas.
- Apoyo, asesoramiento y asistencia técnica a instituciones y otros recursos del Sector.
- Consultoría y Asistencia Técnica. Con funciones de apoyo técnico a las Administraciones competentes en estas materias, así como a otras Instituciones y Entidades pú-

blicas, privadas y profesionales que trabajen en la atención del colectivo al que dedican su atención.

Asimismo, se desarrolla un programa de Ayuda a domicilio y Teleasistencia domiciliaria básicos en las ciudades de Ceuta y Melilla. Son recursos que permiten la permanencia de los usuarios en su medio habitual de vida, así como el contacto con su entorno socio-familiar, evitando el desarraigo y asegurando la intervención inmediata en crisis personales, sociales o médicas para proporcionar seguridad y mejor calidad de vida.

Respecto al impacto de género en el ámbito de los centros del IMSERSO se constata que su incidencia es baja, ya que el porcentaje de usuarios participantes en las actividades que comprenden estos programas, es del 47,81% en mujeres, mientras que el de hombres es del 52,18%.

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

Como ya se ha indicado, esta actuación tiene un impacto positivo indirecto en la población femenina, que representa el colectivo más afectado por la dependencia en la edad más avanzada. Se prevé un incremento en la financiación del Estado del Sistema de Atención a la Dependencia con objeto de equilibrar la participación del Estado en el sistema, con el objetivo de mejorar la calidad de la atención prestada y reducir listas de espera, siendo las mujeres mayores el colectivo que se verá más claramente beneficiado.

En la materia concreta de cuidadores no profesionales, se propone realizar un estudio con el fin de conocer:

- El alcance de los programas de formación e información que reciben los cuidadores no profesionales, para el cuidado de las personas en situación de dependencia, así como programas de respiro contemplados por parte de las entidades gestoras.
- Las características socioeconómicas y laborales de los cuidadores no profesionales de personas en situación de dependencia que tienen suscrito convenio especial con la Seguridad Social.

Para llevar a cabo dicho estudio, es necesario la colaboración de las Comunidades Autónomas, así como de las entidades gestoras de la prestación económica de cuidados en el entorno familiar, y la contratación de un servicio externo al IMSERSO, para la realización de encuestas a las personas cuidadoras no profesionales, tabulación de las mismas y elaboración de un informe de resultados, que se elevará a la Comisión Delegada de Servicios Sociales del Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, para su consideración y adopción de medidas, si fuera preciso.

Por ello, interesa analizar el impacto de estas medidas sobre los cuidadores no profesionales.

En relación a la red de centros del IMSERSO destacar:

- Atención a los usuarios del Centro Polivalente de Melilla, con criterios de calidad de vida, a través de atenciones médico-sanitarias, de prevención individual y colectiva, de rehabilitación menor, de mantenimiento y promoción de la autonomía personal y de apoyo y cuidado en las actividades de la vida diaria adecuados a las situaciones de dependencia que presenten.
- Gestión de Centros de Atención a Personas con Discapacidad Física (CAMF), dirigidos a personas que, careciendo de posibilidades razonables de recuperación profesional a consecuencia de la gravedad de su discapacidad, encuentran serias dificultades para conseguir una integración laboral y para ser atendidos en sus necesidades básicas de las actividades de la vida diaria en régimen familiar o domiciliario. Estos centros son CAMF de Alcuéscar (Cáceres), Pozoblanco (Córdoba), El Ferrol (A Coruña), Guadalajara y Leganés (Madrid).

- Gestión de los Centros de Referencia Estatal, (CRE), para desarrollo de experiencias innovadoras, métodos de atención especializados y atención especializada a usuarios de un sector o en una materia determinada.

En estos Centros de Referencia Especializados, dependiendo de su naturaleza y finalidad, y para el cumplimiento de sus fines se desarrollan programas de atención directa, prioritariamente:

- Servicios prevención de la dependencia y de promoción de la autonomía personal, que comprende rehabilitación: Médico-funcional, entrenamiento en la autonomía personal y rehabilitación psicosocial y apoyos personales.
- Servicios de asistencia personal, Servicios de salud, Servicios de manutención y alojamiento, en régimen residencial, de Centro de Día, de Atención ambulatoria o de Centro de Noche y otros servicios especializados adecuados a las personas usuarias, de duración temporal.
- Servicios de apoyo familiar, de readaptación al entorno comunitario y de reinserción social y de cooperación con organizaciones no gubernamentales del sector.

Los CRE actualmente en funcionamiento son:

- Centro de Referencia Estatal de Autonomía Personal y Ayudas Técnicas (CEAPAT), en Madrid.
  - Centro de Referencia Estatal de Atención al Daño Cerebral (CEADAC), en Madrid.
  - Centro de Referencia Estatal para la atención a Personas con Grave Discapacidad y para la Promoción de la Autonomía Personal y Atención a la Dependencia, en San Andrés del Rabanedo (León).
  - Centro de Referencia Estatal para la Atención a Personas con Alzheimer y otras Demencias, en Salamanca.
  - Centro de Referencia Estatal de Atención a Personas con Enfermedades Raras y sus familias, en Burgos.
  - Centro de Referencia Estatal de Atención Psicosocial a Personas con Trastorno Mental Grave, en Valencia.
  - Centro de Referencia Estatal de atención social y sanitaria para personas en situación de dependencia, en Soria.
  - Centro de Referencia Estatal para personas con discapacidades neurológicas, en Langreo (Asturias).
  - Centro de Referencia Estatal de atención a personas en situación de dependencia, en León.
- Gestión de subvenciones individuales para rehabilitación, asistencia especializada, ayudas complementarias y ayudas para actividades de personas residentes en los CAMF y CRE.
  - Gestión de subvenciones individuales para facilitar la autonomía personal a personas residentes en las Ciudades Autónomas de Ceuta y de Melilla.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

No se han definido objetivos ni indicadores específicos en materia de igualdad.

## **Programa Presupuestario: 231C Servicios sociales de la Seguridad Social a personas con discapacidad**

### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

Este programa está orientado al desarrollo de los servicios directos y a la concesión de prestaciones económicas al colectivo de personas con discapacidad para cubrir sus necesidades básicas, así como la accesibilidad universal para dicho colectivo.



Los fines fundamentales del mismo son los siguientes:

- Facilitar prestaciones económicas de carácter periódico, reglamentarias de derecho, destinadas a:
  - Atender las necesidades básicas de quienes, por razón del grado de discapacidad, carecen y no pueden obtener los medios necesarios para su subsistencia.
  - Las personas con discapacidad que a consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales necesiten la asistencia de otra persona para realizar actos esenciales de la vida, prestación que se incardina plenamente dentro de la cobertura de necesidades de las personas en situación de dependencia.
  - Las personas con discapacidad que precisen realizar gastos extraordinarios originados por desplazamiento fuera de su domicilio habitual en medios de transporte no colectivos.
- Facilitar las siguientes prestaciones y ayudas a personas con discapacidad en el ámbito de competencias del IMSERSO:
  - Subvenciones individuales para rehabilitación, asistencia especializada, ayudas complementarias y ayudas para actividades de residentes en las Ciudades de Ceuta y Melilla.
  - Subvenciones a las entidades y organizaciones no gubernamentales de atención a personas con discapacidad de Ceuta y de Melilla.
  - Prestar los siguientes programas y servicios en los Centros de Recuperación para Personas con Discapacidad Física del IMSERSO.
  - Proporcionar a los beneficiarios en edad laboral, las distintas medidas y prestaciones que hagan posible su inserción laboral a través de la capacitación o formación profesional adecuada a las aptitudes y motivaciones de cada usuario, así como contribuir a su integración personal y social.
  - Procurar una asistencia adecuada y unos tratamientos especializados, ofrecidos en régimen de residencia y de día, a las personas con una discapacidad física y/o sensorial, para contribuir a la promoción de su autonomía personal y, en la medida de lo posible, a prevenir o retardar situaciones de dependencia y paliar los déficits funcionales.
  - Facilitar la prestación de un conjunto de servicios básicos y especializados, en régimen ambulatorio, a través de los Centros Base del IMSERSO en las Ciudades de Ceuta y de Melilla.
  - Lograr la máxima integración personal y social mediante la realización de turnos de vacaciones y estancias en balnearios, facilitando el acceso normalizado a los bienes de ocio, de la cultura, de la naturaleza y de la salud a las personas con discapacidad, así como facilitar el descanso de las familias.
  - Desarrollar estudios sobre la valoración de la Discapacidad y situación de Dependencia. Así como formación especializada de los Equipos de Valoración tanto del IMSERSO como de las Comunidades Autónomas. Incluidas actuaciones para la uniformidad y equidad en los criterios de aplicación de los baremos establecidos para la calificación y el reconocimiento del Grado de Discapacidad.
  - Potenciar la I+D+i en accesibilidad y diseño para todos. El apoyo técnico al Programa se realiza por parte del Centro de Referencia Estatal de Autonomía Personal y Ayudas Técnicas (CEAPAT). El CEAPAT es un centro del IMSERSO creado mediante orden Ministerial de 7 de abril de 1989. Su misión es promover los derechos de las personas mayores y con discapacidad a través de la accesibilidad integral y la tecnología de apoyo. El apoyo técnico del CEAPAT se materializa mediante actividades de asesoramiento, I+D+i y divulgación.



### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

Las actividades desarrolladas dentro del programa se pueden agrupar en dos grandes líneas de actuación.

#### *Prestaciones Económicas:*

- Procedimiento administrativo aplicable en la gestión de las prestaciones sociales y económicas derivadas de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, cuyo texto refundido se aprobó por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 9 de noviembre, (que deroga la 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos) y Real Decreto 383/1984, de 1 de febrero, por el que se establece y regula el sistema especial de prestaciones, previsto en la citada ley.
- Resolución de solicitudes presentadas en función de la convocatoria anual de Subvenciones para personas físicas con discapacidad residentes en Ceuta y Melilla y por entidades, organizaciones no gubernamentales de atención a personas con discapacidad, (Orden SSI/420/215, de 9 de marzo, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para personas mayores, personas con discapacidad y personas en situación de dependencia, dentro del ámbito de competencias del Instituto de Mayores y Servicios Sociales), concesión y pago, o bien denegación de las mismas, ya sea en su vertiente individual o institucional.
- Resolución de solicitudes presentadas en función de la convocatoria anual de Subvenciones para personas físicas con discapacidad residentes en centros estatales para personas con discapacidad de titularidad del IMSERSO (Orden SSI/2696/2015, de 4 de diciembre, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones), concesión y pago, o bien denegación de las mismas.
- Subvenciones a entidades sin ánimo de lucro para la realización de turnos de vacaciones, turismo de naturaleza y tratamientos termales para personas con discapacidad a través de la convocatoria de subvenciones del régimen general de subvenciones del IMSERSO (Orden TAS/980/2007).

#### *Atención básica:*

- Atención en régimen de residencia o de día en centros de recuperación para personas con discapacidad física, (CRMF).  
Los centros de recuperación de personas con discapacidad Física (CRMF), son instituciones que disponen de un conjunto de recursos materiales y profesionales destinados a facilitar la integración sociolaboral de aquellas personas que, por accidente, enfermedad o causas congénitas tienen una discapacidad física y/o sensorial que les impide recibir una atención recuperadora en centros ordinarios, así como la promoción de su autonomía personal.
- Asesoramiento tecnológico y en relación con el entorno para la promoción de oportunidades eficientes y efectivas de inclusión laboral, a través del Centro de Referencia Estatal de Autonomía Personal y Ayudas Técnicas, Ceapat.
- Diseño, adaptación, elaboración y transferencia de productos de apoyo orientados a la mejora de la autonomía personal.
- Promoción de oportunidades de investigación, desarrollo e innovación (I+D+i) en tecnología de apoyo.

Respecto al impacto de género, si bien no tiene explícitamente un objetivo en favor de la igualdad de género, la perspectiva de género está constatada por el porcentaje de usuarios participantes en las actividades que comprenden estos programas.

Se puede indicar que los programas de atención directa que incluye este programa presupuestario presentan un porcentaje de mujeres de 56,24%, mientras que el de hombres es de 43,76%.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

No se han definido objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad en este programa presupuestario.

### **Programa Presupuestario: 231D Servicios sociales de la Seguridad Social a personas mayores**

#### ***Breve descripción del programa en términos de igualdad de género***

Este programa tiene como finalidad la atención de personas mayores a través de centros y servicios como el de teleasistencia y el de ayuda a domicilio en Ceuta y Melilla, así como el apoyo y la financiación de asociaciones de mayores a través de subvenciones al Tercer Sector.

Por otro lado, se dedica especial atención al envejecimiento activo, mediante el mantenimiento de programas de turismo y termalismo Social y una especial dedicación en este mismo ámbito, a los programas de promoción de condiciones de vida saludable, acceso a la cultura, preparación a la jubilación y defensa de los derechos individuales de los mayores, la soledad de las personas mayores, los mayores en ámbito rural y las relaciones intergeneracionales.

Como acción prioritaria se incorporan actuaciones destinadas a promover la autonomía personal.

Los fines fundamentales de este programa son los siguientes:

- Impulsar acciones, programas, servicios y centros para la promoción de la autonomía personal.
- Mejorar la calidad en la atención a los usuarios de los centros de Ceuta y Melilla a través de atenciones médico-sanitarias, de prevención individual y colectiva, de rehabilitación menor y de cuidados en las actividades de la vida diaria.
- Promover la convivencia y la participación con vistas a desarrollar un ocio creativo, en los centros sociales de mayores de Ceuta y Melilla.
- Mejorar la seguridad y la calidad de vida de las personas mayores de Ceuta y Melilla, que viven solas o pasan la mayor parte del día en soledad, mediante el servicio de ayuda a domicilio y teleasistencia domiciliaria.
- Mejorar la salud de las personas mayores, así como su calidad de vida ofreciéndoles la posibilidad de participar en viajes por zonas de marcado carácter turístico de la Península, Islas Baleares, Canarias, Ceuta y Melilla.
- Facilitar el acceso de las personas mayores a un conocimiento amplio del patrimonio artístico e histórico de todas las regiones españolas, mediante la participación en viajes culturales, mejorando con ello su comunicación con los demás, adaptabilidad y agilidad mental.
- Fomentar el que las personas mayores puedan disfrutar de entornos naturales en zonas rurales, de forma combinada con la práctica de alguna actividad física moderada, a través de su asistencia a los turnos denominados «Turismo de Naturaleza».
- Potenciar la actividad económica en diversos sectores de la economía, gracias al mantenimiento o creación de empleo, al utilizar, en el desarrollo del programa de turismo del IMSERSO, la infraestructura turística española en «temporada baja», para paliar la estacionalidad del sector turístico.
- Posibilitar que la participación en el programa de turismo del IMSERSO alcance tanto a los españoles residentes en territorio nacional como a los españoles en el exterior.
- Facilitar la mejora de la salud a las personas mayores, asistiendo a los balnearios, para recibir los tratamientos termales adecuados a sus dolencias, a través de su participación en el programa de termalismo del IMSERSO, definido como un servicio complementario de las prestaciones del Sistema de la Seguridad Social.

- Potenciar, a través de la ejecución del programa de termalismo, el desarrollo económico de las zonas que rodean a los balnearios, contribuyendo a la creación y mantenimiento del empleo, así como a la mejora y modernización de la infraestructura de instalaciones en las estaciones termales, revitalizando localmente turísticamente las zonas que rodean a los balnearios.
- Subvencionar a asociaciones, federaciones y confederaciones de personas mayores, de implantación estatal, con vistas al desarrollo de actuaciones de mantenimiento, funcionamiento y actividades habituales capaces de crear un tejido asociativo fuerte.

### ***Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género***

Las principales líneas de actuación son las siguientes:

- Prestación de servicios residenciales optimizando la gestión mediante seguimiento de la ocupación de los centros de Ceuta y Melilla, controlando las altas, bajas y modificaciones producidas.
- Control y seguimiento de los programas de teleasistencia y ayuda a domicilio cuya gestión esta delegada a las ciudades de Ceuta y de Melilla, velando por su adecuado desarrollo, y evaluación de resultados.
- Oferta de turnos de turismo del IMSERSO mediante la contratación, por procedimiento abierto, a empresas mayoristas del sector turístico, de la gestión de las distintas modalidades de viajes incluidas en el programa de turismo del IMSERSO.

Este programa, no sólo genera actividad económica en los hoteles que participan en los turnos de vacaciones y viajes culturales y de naturaleza, sino que existe una participación importante de otros agentes turísticos como compañías aéreas, empresas transportistas y agencias de viaje durante el desarrollo del programa, con lo que el beneficio de la actividad llega a todo el sector turístico.

- Convocatoria anual de las plazas del programa de termalismo del IMSERSO mediante una resolución, en la que se regula el número total de participantes del programa, la distribución de las plazas, los balnearios participantes, los servicios ofrecidos, el precio de las distintas estaciones termales, las condiciones de acceso a las mismas y el baremo que establece prioridad en la admisión de beneficiarios.
- Gestión y tramitación de las solicitudes de plazas, así como resolución de los expedientes asignando los balnearios y turnos a los solicitantes seleccionados en el programa de termalismo.
- Gestión y tramitación de subvenciones destinadas a las organizaciones que desarrollan programas para mayores.

Respecto al impacto de género, si bien no tiene explícitamente un objetivo definido en favor de la igualdad de género, la perspectiva de género está constatada por el porcentaje de usuarios participantes en las actividades que comprenden estos programas.

Se puede indicar, en cuanto a aquellos programas de atención directa, que el porcentaje de usuarias mujeres es de 66,89% y el de hombres, de 33,12%, por lo que existe una mayor incidencia e impacto en el género femenino.

Y en cuanto a los programas de atención indirecta mediante subvenciones a entidades sin ánimo de lucro, aunque no se puede concretar el porcentaje de género por la idiosincrasia del programa, se puede estimar una mayor incidencia en las mujeres teniendo en cuenta que las estadísticas del INE indican un porcentaje de mujeres mayores de 65 años, el 54,79%, mientras que los hombres suponen el 45,21%.

### ***Objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad***

No se han definido objetivos e indicadores en materia de igualdad de género.



## VI.5 RECOPIACIÓN DE OBJETIVOS E INDICADORES POR POLÍTICA PRESUPUESTARIA

### POLÍTICA 11. JUSTICIA

#### PROGRAMA

111M

#### Objetivos

Elaboración y presentación de un Plan de Conciliación para la Escuela Judicial.

Difusión pública de la «Guía de criterios de actuación judicial en materia de custodia compartida».

Difusión pública del II Plan de Igualdad de la Carrera Judicial.

Realización de encuentros periódicos de los asesores y las asesoras confidenciales, encargados de la implementación del Protocolo contra el acoso en la Carrera Judicial, con el fin de poder evaluar su grado de aplicación e ir resolviendo los problemas que dicha aplicación vaya suscitando en la práctica.

Activación efectiva de la Red de delegadas y delegados de igualdad de la Carrera Judicial mediante la elaboración de su Protocolo de actuación y la celebración de un encuentro con los Presidentes de los Tribunales Superiores de Justicia, todo ello con el fin de establecer un canal estable de comunicación que permita al CGPJ recopilar y tratar información sobre el uso que vienen haciendo los miembros de la Carrera Judicial de las medidas de conciliación y corresponsabilidad.

Celebración del VIII Congreso del Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género, con el fin de favorecer el encuentro, el debate y la formulación de propuestas y líneas comunes de acción de las distintas instituciones que lo integran con el fin de favorecer una actuación más eficaz y coordinada de todas ellas en contra de la violencia de género.

Celebración del acto de entrega de los XVII premios del OVDyG de reconocimiento a la labor más destacada en la erradicación de la violencia doméstica y de género.

Publicación del estudio de sentencias sobre violencia de género, violencia doméstica y violencia ejercida sobre personas menores de edad dictadas durante 2019.

Publicación del estudio anual de muertes por violencia de género, violencia doméstica o violencia sobre menores correspondientes al año 2020.

Publicación de informe sobre datos de violencia de género, violencia doméstica y violencia sobre personas menores de edad desde la perspectiva forense.

**PROGRAMA**

111N

Objetivo	Indicador
Fomento de la igualdad de género en materia de Cooperación Jurídica Internacional.	Número de programas de formación y colaboración en proyectos de carácter internacional.
Fomento de la igualdad de género en materia de contratación.	Número de actuaciones de vigilancia en las actuaciones derivadas de la contratación pública con el fin de adecuarlas al objetivo de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en los procesos de contratación.
Fomento de la igualdad de género en materia de formación y divulgación para el personal del Ministerio.	Número de cursos y jornadas de igualdad dirigidas al personal adscrito.
Fomento de la igualdad de género	Distribución de plantilla del Ministerio de Justicia por sexo. 244 mujeres y 191 hombres.
Fomento de la igualdad de género a través de las Jornadas anuales sobre Igualdad	Número de participantes en las Jornadas: 300 asistentes de los que un 16% son hombres. Porcentaje de distribución por sexo de los asistentes a los cursos. Número de ponentes: en práctica paridad con un total de 40 personas.

**PROGRAMA**

111O

Objetivos
Asegurar una participación equilibrada de mujeres y hombres en todas y cada una de las actividades formativas del CGPJ, tanto en lo relativo a la dirección, coordinación y docencia como en la asistencia a dichas actividades, y tanto en las actividades formativas incluidas en el Plan Estatal de Formación Continua, como en las actividades de formación descentralizada, en las actividades de formación continua de carácter extraordinario y en las actividades de formación de carácter internacional.
Impartir anualmente actividades específicas de formación continua en materia de tutela judicial del principio de igualdad entre mujeres y hombres, discriminación por razón de sexo, discriminación múltiple, lucha contra todas las formas de violencia contra las mujeres, trata de seres humanos, enjuiciamiento con perspectiva de género y utilización de un lenguaje no sexista, en los términos exigidos por el artículo 433, bis, apartado 5 de la LOPJ.
Impartir anualmente formación continua on-line sobre enjuiciamiento con perspectiva de género a efectos de acreditar el cumplimiento del requisito exigido por el artículo 312.3 de la LOPJ para poder participar en pruebas selectivas o de especialización de la Carrera Judicial.
Implantar la transversalidad de género en toda la actividad formativa del CGPJ en cumplimiento de lo establecido por el artículo 433 bis, apartado 5 LOPJ. A tal fin, una vez aprobado el Plan Estatal de Formación Continua por el Pleno del CGPJ, se remitirá a la Comisión de Igualdad a fin de que por ésta se realice la propuesta de introducción de ponencias y contenidos transversales en materia de igualdad en todas aquellas actividades formativas en que se estime conveniente o necesario, estableciéndose la obligación de quienes dirijan actividades de formación continua de incluir los contenidos transversales propuestos por la Comisión de Igualdad.
Fomentar las actividades de formación on line y, en general, de formación no presencial, mediante la concesión de licencia por estudios para el seguimiento y superación de esta clase de formación.

**PROGRAMAS**

111Q y 111R

Objetivo	Indicador
Fomento de la igualdad de género en materia de formación y divulgación para el personal al servicio de la Administración de Justicia. Formación Inicial y Formación Continua.	Número de alumnos asistentes a actividades relacionadas con la igualdad de trato y la violencia de género en los cursos de formación inicial (asistencia de 142 alumnos). Número de alumnos asistentes a actividades relacionadas con la igualdad de trato y la violencia de género en los cursos de formación continua (Asistencia de 422 alumnos).
Fomento de la igualdad de género en las actividades formativas del CEJ.	Proporción de mujeres en los puestos del organismo; 75,86%, porcentaje de personal femenino frente a 24,13% de personal masculino. Proporción entre sexos en los colectivos que reciben o imparten formación inicial que es competencia del organismo. 76% mujeres y 24% hombres. Porcentaje de incremento de mujeres que participan en actividades cursos de formación continua. 65% frente al 35%. Porcentaje de distribución del equipo docente por sexo. 54% de mujeres y 46% de hombres. Porcentaje de participación de mujeres como alumnado. 65% de mujeres y 35% de hombres. Porcentaje de asistencia de mujeres en la formación especializada de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. 13% de mujeres. Porcentaje de docentes que participan en los cursos de Policía Judicial 35% de mujeres.

**PROGRAMA**

112A

Objetivo	Indicador
Fomento de la igualdad de género.	Distribución de la plantilla por sexo. Plantilla de un 70,4% de mujeres y un 29,6% de hombres. Porcentaje de asistencia a los cursos de formación desagregado por sexo. 73% de mujeres frente a un 27% de hombres.
Incrementar las actuaciones específicas en materia de asistencia y prevención de Violencia de Género.	Número de Juzgados específicos de violencia sobre la mujer, las fiscalías especializadas, unidades de valoración forense integral (UVFI) y la reestructuración de su organización. Número de medidas tendentes a garantizar un turno de oficio especializado 24 horas. Inversión en proyectos de nuevas tecnologías en juzgados de violencia sobre la mujer.

**PROGRAMA**

113M

Objetivo	Indicador
Fomento de la igualdad de género.	Distribución de plantilla de Notarios por sexo. 1.882 hombres y 929 mujeres. Distribución de plantilla de Registradores por sexo. 564 hombres y 527 mujeres. Tendencia a la paridad en los Tribunales calificadoros de las oposiciones a los cuerpos de Notarios y Registradores.

**POLÍTICA 13. SEGURIDAD CIUDADANA E INSTITUCIONES PENITENCIARIAS****PROGRAMA**

131N

Objetivo	Indicador
Dirección General de la Guardia Civil (DGGC)- Promover la participación de mujeres en cursos de dirección y/o liderazgo	Número de mujeres que participan. Porcentaje de estas mujeres que deciden progresar en su carrera profesional tras el curso.
Dirección General de Policía (DGP)- Incrementar la concienciación en materia de igualdad y no discriminación.	Número de cursos, jornadas, o formación en materia de igualdad y/o derechos humanos. Número de actos o campañas de sensibilización en materia de igualdad y/o derechos humanos. Número de efectivos policiales que han recibido formación, desglosado por sexo.

**PROGRAMA**

131P

Indicador
Existen estadísticas desagregadas por sexo en los datos de solicitudes y resoluciones de protección internacional, apátrida y en aplicación del Reglamento de Dublín.

**PROGRAMA**

132A

Objetivo	Indicador
Dirección General de la Guardia Civil (DGGC)- Estudiar si pudiera aparecer alguna diferencia indirecta en las retribuciones de hombres y mujeres para corregirlas de forma inmediata	Cuantificar la incidencia de la adopción de medidas de conciliación en las retribuciones. Cuantificar las diferencias retributivas entre distintos puestos en los que la presencia de mujeres es menor.
DGGC- Trabajar en la total erradicación del acoso sexual y por razón de sexo	Número de campañas realizadas para concienciar en la necesidad de prevenir estas actuaciones. Personal de la Guardia Civil formado en prevención de acoso. Número de guardias civiles formados para llevar a cabo una «asesoría confidencial» en esta materia. Reuniones del grupo de trabajo para actualizar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
DGGC- Normalizar el uso del lenguaje inclusivo	Número de conferencias / jornadas / eventos o similares en los que se trata el lenguaje inclusivo. Número de dípticos de lenguaje inclusivo difundido. Normas en las que se ha realizado una revisión para adaptarlas a lenguaje inclusivo.
DGGC- Dar mayor visibilidad a la mujer guardia civil	Participación de mujeres en Jornadas/conferencia/actos eventos con visibilidad en la ciudadanía. Apariciones de mujeres guardias civiles en medios de comunicación. Actos en los que participen mujeres guardias civiles orientadas a la población joven, para que cambien estereotipos que pudieran tener previamente.



**PROGRAMA**

135M

Objetivo	Indicador
Fomento de la igualdad de género. Datos estadísticos de distribución por sexos del personal.	Distribución de la plantilla de la AEPD por sexo. 72 hombres y 83 mujeres.
Fomento de la igualdad de género. Actuaciones específicas para el personal adscrito a la AEPD.	Incremento del teletrabajo. Medidas específicas de protección a las mujeres víctimas de violencia de género a través ayudas de la acción social del Organismo.
Campañas de difusión sobre la violencia de género.	Campaña de difusión (a través de televisiones, EMT y Metro, Redes Sociales, Youtubers...) considerada como campaña de servicio público.

**POLÍTICA 14. POLÍTICA EXTERIOR Y DE COOPERACION PARA EL DESARROLLO****PROGRAMA**

141M

Objetivo	Indicador
Campañas de sensibilización en materia de género, tanto en servicios centrales como a través de Representaciones Diplomáticas y Oficinas Consulares en el exterior, aprovechando fechas señaladas como el Día Internacional de la Mujer, o el Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.	Al menos 3 campañas anuales.
Fomento de igualdad de oportunidades en el empleo público	Datos e información sobre la situación de la igualdad en el MAUC. Existencia de mecanismos de transversalización del enfoque de género en todas las actuaciones dirigidas a la gestión de personal en el MAUC.
Fomento de paridad progresiva en los puestos de responsabilidad	Datos sobre la proporción de mujeres en puestos de responsabilidad. Medidas para fomentar el acceso de mujeres a puestos de responsabilidad.
Sensibilización en materia de igualdad de oportunidades y de prevención de acoso	Campaña de sensibilización orientada a personal directivo y el resto del personal. Número de personas empleadas en temas de igualdad de género
Fomento de medidas destinadas a la conciliación familiar y profesional y la corresponsabilidad.	Medidas de conciliación, corresponsabilidad y apoyo a las familias en el extranjero, incluyendo la ampliación del programa de teletrabajo. Datos sobre el disfrute de medidas de conciliación desagregadas por sexo.

**PROGRAMA**

142A

Objetivo	Indicador
Presentar informe seguimiento II Plan de Nacional de Acción Mujeres, Paz y Seguridad.	Presentación del informe
Poner en práctica la iniciativa Commitment 2025.	Número de mujeres designadas para desempeñar misiones diplomáticas de alto nivel; Número de gestiones realizadas para promover la participación significativa de mujeres en procesos de paz y de negociación.
Formar personal que participa en misiones de paz en materia de igualdad y resolución 1325.	Número de cursos o seminarios organizados; Número de cursos o seminarios que se apoyan financieramente o de otra manera; Número de cursos o seminarios en los que se participa.
Proteger derechos humanos de mujeres y niñas en zonas de conflicto y postconflicto, y fomentar la participación de mujeres en las distintas fases de los conflictos	Número de intervenciones en el marco del Examen Periódico Universal en el que se suscitan tales temas; Número de notas para consultas, visitas o viajes en las que se incluyen tales temas.
Participar en foros multilaterales sobre la materia	Número de intervenciones en el Consejo de Derechos Humanos en materia de igualdad de género; Número de intervenciones en la Tercera Comisión de la Asamblea General en materia de igualdad de género.
Otorgar subvenciones para la promoción y protección de los derechos humanos, incluyendo las relativas a no discriminación por razón de género	Número de subvenciones otorgadas para la promoción y protección de los derechos humanos; Cantidad otorgada en forma de subvenciones para la promoción y la protección de los derechos humanos; Número de subvenciones otorgadas para la promoción de la no discriminación por razón de género; Cantidad otorgada en forma de subvenciones para la promoción de la no discriminación por razón de género.
Impulsar o apoyar resoluciones sobre la materia	Número de resoluciones sobre igualdad de género impulsadas o apoyadas en el Consejo de Derechos Humanos y en la Tercera Comisión de la Asamblea General.
Mejorar y ampliar la asistencia a las mujeres españolas y a los menores y dependientes a su cargo, víctimas de violencia en el extranjero.	Número de expedientes de ayudas consulares al año concedidas a mujeres españolas víctimas de violencia en el exterior.

**PROGRAMA**

142B

Objetivo	Indicador
Potenciar la realización y difusión de iniciativas relacionadas con los derechos de las mujeres, en la esfera económica, social, civil, política y cultural, a través de las subvenciones de esta Secretaría de Estado	Porcentaje de proyectos beneficiarios de la subvención dirigidos a mujeres o relacionados con la promoción de la igualdad de género y de oportunidades
Ofrecer, a través de los Cursos de la Unión Europea, información completa y actualizada sobre la igualdad de género y de oportunidades en la Unión Europea	Porcentaje de cursos en los que se incluye temario relativo la igualdad de género y de oportunidades.

## PROGRAMA

143A

Objetivo	Indicador
Promover la carrera profesional independientemente del género y de la situación familiar.	Personal directivo (Directores generales, Subdirectores Generales, asesores, coordinadores o asimilados desglosados por nivel) de la SECI (incluidos los órganos y organismos dependientes), desagregado por género. Personal español en OMUDES y UE en unidades de cooperación, desagregado por género.
Mejorar la conciliación laboral, familiar y personal	Personal de la SECI (incluidos los órganos y organismos dependientes) que tiene acceso al programa de teletrabajo, desagregado por género. Personal directivo de la SECI (incluidos los órganos y organismos dependientes) que combina modalidades de teletrabajo con modalidad presencial, desagregado por género. Número de reuniones formales organizadas por la SECI (incluidos los órganos y organismos dependientes) en las que se ofrece la posibilidad de llevarse a cabo mediante el uso de las nuevas TIC, no desagregado por género.
Visibilizar las políticas de género en el ámbito de la cooperación internacional para el desarrollo.	Eventos públicos organizados por la SECI para celebrar efemérides y campañas mundiales, no desagregado por género. Notas de prensa, noticias publicadas en redes sociales, etc. relacionadas con la SECI (incluidos los órganos y organismos dependientes), no desagregado por género. Presencia en medios dedicados a la cooperación de noticias y otras informaciones relativas a la promoción de la igualdad de género por España en los países socios, relacionadas con la SECI (incluidos los órganos y organismos dependientes), no desagregado por género.
Participar, diseñar, seguir y evaluar en redes, grupos y foros internacionales (UE, OCDE, NNUU) en el ámbito de la promoción, en su sentido más amplio, del enfoque de género.	Número de informes internacionales en materia de género revisados por la SECI/DGPOLDES en los que se han recogido aportaciones españolas, no desagregado por género. Número foros dedicados a la promoción del enfoque de género en los que se ha participado desde la SECI/DGPOLDES, no desagregado por género.
Participar, diseñar, seguir y evaluar los documentos en el ámbito de la promoción, en su sentido más amplio, del enfoque de género realizados por las instituciones de Cooperación Española del MAUC.	Número de MAE revisados sobre el total de elaborados en un año, no desagregado por género. Número de MAP revisados sobre el total de elaborados en un año, no desagregado por género. Número de aportes (ideas nuevas) en materia de género a la metodología MAP y otras metodologías, no desagregado por género. Número de documentos en los que se inserta el enfoque transversal, no desagregado por género. Número de documentos en los que se promueve la coherencia de políticas con respecto al enfoque de género, no desagregado por género.

**PROGRAMA**

143A

Objetivo	Indicador
Participar y contribuir en redes, grupos y foros internacionales en el conjunto del sistema de la Cooperación Española	<p>Número de informes nacionales en materia de género revisados por la SECI/DGPOLDES en los que se han recogido aportes y posición de la SECI/DGPOLDES, no desagregado por género.</p> <p>Número foros nacionales dedicados a la promoción del enfoque de género en los que se ha participado desde la SECI/DGPOLDES, no desagregado por género.</p> <p>Número reuniones del Grupo de Trabajo de Género del Consejo de Cooperación, no desagregado por género.</p> <p>Número de documentos/productos producidos por el Grupo de Trabajo de Género del Consejo de Cooperación, no desagregado por género.</p> <p>Número de participaciones en otros grupos de trabajo, distinguiendo participación y propuesta de temas, no desagregado por género.</p>
Desempeñar un papel destacado en los foros internacionales de NNUU y la UE, así como en otros foros internacionales donde participe la Cooperación Española.	<p>Número de actuaciones de planificación, seguimiento y evaluación de las políticas de igualdad de género de la UE (II y III GAP, entre otras).</p> <p>Número de actuaciones de seguimiento de compromisos internacionales, en especial las Metas e Indicadores de la Agenda 2030, CSW, Plataforma Acción de Beijing, etc.</p> <p>Número de informes y documentos elaborados por la AECID para dar cumplimiento a los compromisos internacionales de la Cooperación Española.</p> <p>Número de participaciones activas en reuniones y foros de Cooperación internacional al Desarrollo en el marco de las NN UU, UE y otros organismos multilaterales.</p> <p>Número de participaciones de la AECID en las Juntas Ejecutivas de organismos internacionales, defendiendo la igualdad de género.</p> <p>Número de participaciones en foros en materia de violencia y acceso a servicios de salud sexual de mujeres y niñas con discapacidad, especialmente del Programa We Decide-FNUAP.</p> <p>Al menos 2 Marcos de Asociación Estratégica renovados (FNUAP y marco de colaboración con CEPAL).</p> <p>Porcentaje de operaciones humanitarias de la AECID que incorporan el marcador de género y edad del IASC/DG ECHO.</p> <p>Número de mujeres y hombres que trabajan en ámbito humanitario que reciben formación sobre prevención, respuesta asistencia en violencia de género, durante 2021.</p> <p>Número de posicionamientos género de la Cooperación Española en foros humanitarios internacionales.</p> <p>Número de intervenciones de género y monto subvencionado, de la convocatoria de subvenciones de Acción Humanitaria de la AECID de 2021.</p>

Objetivo	Indicador
Promocionar los derechos de las mujeres y la igualdad de género en consonancia con el marco estratégico de la Cooperación Española.	<p>Número de iniciativas llevadas a cabo por la AECID en el marco de la Guía de implementación de la Discapacidad en la Cooperación al Desarrollo.</p> <p>Cantidad de contribuciones destinadas por la AECID a la puesta en marcha de iniciativas para la prevención y erradicación de las distintas manifestaciones de violencia de género, incluyendo las prácticas nocivas como la mutilación genital femenina y el matrimonio infantil, precoz y forzado.</p> <p>Número de iniciativas llevadas a cabo por la AECID en materia de Trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual (reuniones y alianzas con otros actores, actos, proyectos, etc.).</p> <p>Número de reuniones de la Red de Expertas/os de género de AECID.</p> <p>Número de documentos compartidos y elaborados por la Red de Expertas/os de género de AECID.</p> <p>1 Plataforma de trabajo reforzada para el trabajo de la Red de Expertas/os de género de la AECID.</p> <p>Número de iniciativas llevadas a cabo por la AECID en relación con la defensa de los derechos del colectivo LGTBI (reuniones y alianzas con otros actores, actos, proyectos, etc.).</p>
Transversalizar el enfoque GED en el sistema de la Cooperación Española.	<p>El 60% de los documentos de posición política, planificación estratégica, programación operativa y de gestión de la AECID, incorporan una transversalización del enfoque GED.</p> <p>Número de reuniones mantenidas por la AECID y acuerdos logrados con agencias de cooperación de Comunidades Autónomas y mecanismos de igualdad de la administración descentralizada.</p> <p>Número de evaluaciones de género llevadas a cabo por la AECID.</p>
Transversalizar el enfoque GED en los principales instrumentos de la Cooperación Española.	<p>Al menos el 80% de los MAP firmados en 2021 incorporan el enfoque GED.</p> <p>Número de reuniones mantenidas por la AECID y acuerdos logrados con agencias de cooperación de Comunidades Autónomas y mecanismos de igualdad de la administración descentralizada.</p> <p>Durante 2021 se llevarán a cabo 2 actividades de formación de personal en materia de género.</p>

Objetivo	Indicador
Apoyar iniciativas y proyectos para la promoción de los derechos de las mujeres en políticas de igualdad, en la esfera económica, social, civil, política y cultural, así como para el empoderamiento de las mujeres que sufren las peores formas de discriminación y para el fortalecimiento de las organizaciones de mujeres.	<p>Número de iniciativas de género y subvenciones aprobadas en las distintas convocatorias de subvenciones de AECID.</p> <p>Número de organizaciones de mujeres y feministas apoyadas a través de los distintos instrumentos de la AECID.</p> <p>Número de iniciativas llevadas a cabo por la AECID para poner en marcha su hoja de ruta en materia de trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual.</p> <p>Números de iniciativas puestas en marcha y de documentos elaborados por la Red de Expertas/os de género de la AECID.</p> <p>Número de iniciativas llevadas a cabo por la AECID para poner en marcha su hoja de ruta en materia de defensa de los derechos del colectivo LGTBI.</p> <p>Al menos 2 acciones de sensibilización llevadas a cabo en 2021 con motivo del 8 de marzo y del 25 de noviembre.</p> <p>Al menos el 60% de los Centros Culturales de la Cooperación Española llevan a cabo actuaciones de género.</p>
Mejorar la eficacia, la coherencia de políticas y la armonización de actores de la Cooperación Española en materia de género.	<p>Número de reuniones mantenidas por la AECID con otros actores de la Cooperación Española y documentos e informes conjuntos elaborados.</p> <p>Número de reuniones mantenidas por la AECID con el Grupo de Trabajo de Género del Consejo de Cooperación y documentos e informes conjuntos elaborados.</p> <p>Número de propuestas de género valoradas en los distintos procesos de subvenciones de la AECID.</p> <p>Número de cursos impartidos en el marco de la Red GE-DEA.</p> <p>Números de iniciativas puestas en marcha y de documentos elaborados por la Red de Expertas/os de género de la AECID.</p> <p>Número de evaluaciones de género puestas en marcha por la AECID (en coordinación con DGPOLDES).</p>
Establecer Marcos de Asociación Estratégica con organismos internacionales de género.	Número de actuaciones de seguimiento de los programas financiados por la AECID a los distintos OO II.
Formación del personal del CSIC.	Número de personas, hombres y mujeres que han participado en las acciones formativas que tratan la materia de forma específica.

## PROGRAMA

144A

Objetivo	Indicador
Incrementar la presencia de mujeres en las actividades culturales de oferta en la sede AECID	Número de mujeres en actividades propuestas en el programa SICCE
Incremento de proyectos de promoción cultural que impulsan a mujeres artistas en plataformas y eventos culturales.	<p>Número de mujeres que participan en festivales apoyados por AECID</p> <p>Número de eventos culturales con perspectiva de género apoyados por AECID</p>
Composición equilibrada en grupos de trabajo, comités evaluadores o grupos de asesores expertos en promoción cultural	Porcentaje de mujeres

Objetivo	Indicador
Lograr que el 50% del total de ayudas a personas físicas se concedan a mujeres.	% de ayudas concedidas
Iberescena. Incrementar hasta el 40% el porcentaje de ayudas concedidas a Mujeres en la modalidad de coproducción.	% de ayudas concedidas

**PROGRAMA**

144B

Objetivo	Indicador
Establecer una coordinación fluida con las relaciones exteriores de España, tanto bilaterales como multilaterales para la implementación de medidas de igualdad de género.	Colaboración con las entidades y países firmantes de los convenios para incorporar la difusión de perspectiva de género. Participación en colaboraciones o alianzas con organizaciones de los países en los que tengamos presencia.

**POLÍTICA 21. PENSIONES****PROGRAMA**

211M

Objetivo	Indicador
Equiparación en el importe medio de pensión.	Pensión media mujer por clase/ pensión media hombre por clase.
Equiparación en el número de beneficiarios de pensión.	Mujeres beneficiarias /total beneficiarios pensión.

**PROGRAMA**

212M

Objetivo	Indicador
Equiparación por género del número de beneficiarios de pensiones no contributivas.	Número mujeres beneficiarias de PNC por clase / Total número beneficiarios de PNC por clase. Porcentaje de mujeres beneficiarias de pensiones no contributivas por clase.

**PROGRAMA**

212O

Objetivo	Indicador
Incremento progresivo de pensión percibida por mujeres hasta alcanzar cuantías mínimas anuales.	Número de pensiones con complemento a mínimo de mujeres/ Total pensiones con complemento a mínimo.

## POLÍTICA 22. OTRAS PRESTACIONES ECONÓMICAS

### PROGRAMA

223M

Objetivo	Indicador
Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso a las prestaciones.	Porcentaje de mujeres que han cobrado prestación de garantía salarial: 38%
Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso a las prestaciones.	Número de mujeres que han cobrado prestación de garantía salarial: 27.000.
Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso a las prestaciones.	Importe abonado a mujeres por prestaciones de garantía salarial (millones de euros): 180.
Apoyar a las empresas facilitando la devolución de las cantidades adeudadas al FOGASA, facilitando el establecimiento de Acuerdos o Convenios de devolución, sin discriminar por razón de género.	Número de convenios de devolución establecidos: 4.
Apoyar a las empresas facilitando la devolución de las cantidades adeudadas al FOGASA, facilitando el establecimiento de Acuerdos o Convenios de devolución, sin discriminar por razón de género.	Importe en euros de los convenios de devolución establecidos: 420.000.

## POLÍTICA 23. SERVICIOS SOCIALES Y PROMOCIÓN SOCIAL

### PROGRAMA

231B

Objetivo	Indicador
Atención a las mujeres emigrantes, en especial a las mujeres con discapacidad y a las mayores de 65 años; así como a los hijos e hijas de las mujeres que sufren violencia, en colaboración con las administraciones competentes en sus países de residencia.	Número de mujeres beneficiarias de las prestaciones por razón de necesidad, bien por ancianidad, bien por incapacidad; número de mujeres beneficiarias de las ayudas extraordinarias para emigrantes.
Ayudas económicas al movimiento asociativo de mujeres, a través de las convocatorias de subvenciones del Programa de Asociaciones.	Número de mujeres beneficiarias de las acciones subvencionadas a través de este programa.
Ayudas económicas para el sostenimiento de centros de asistencia a mujeres españolas emigrantes mayores y/o dependientes, a través de las convocatorias de subvenciones del Programa de Mayores y Dependientes.	Número de mujeres residentes en los centros beneficiarios de las acciones subvencionadas a través de este programa.

### PROGRAMA

232B

Objetivo	Indicador
Transversalidad de género.	Número/plenarios/grupos trabajo/reuniones-Red Europea y Red Nacional de Políticas de Igualdad.
	Número/plenarios/grupos trabajo/reuniones-Red Europea y Red Nacional de Políticas de Igualdad.



Objetivo	Indicador
Transversalidad de género.	Número acciones-Red Europea y Red Nacional de Políticas de Igualdad.
	Participación otras Redes-Red Europea y Red Nacional de Políticas de Igualdad.
	Convenio-Convenios con Entidades y Organismos (FEMP).
	Número de Convenio-Convenios con Administraciones Públicas.
	Número de talleres-Convenios con Administraciones Públicas.
	Número participantes-Convenios con Administraciones Públicas.
	Número de programas-Programas de sensibilización.
	Número de acciones/actividades/talleres- Programas de sensibilización.
	Número de participantes-Programas de sensibilización.
	Número Estudios-Plan de estudios.
	Número e-Bases de datos «Mujeres en cifras»
	Número Publicaciones-Publicaciones.
	Número ejemplares distribuidos-Publicaciones.
	Número Exposiciones-Exposiciones.
	Número Informes-Evaluación del Plan Estratégico.
	Número Fondos documentales-Centro de Documentación.
	Número Consultas-Centro de Documentación.
	Número Programas-Programas subvencionados de seminarios y actividades.
	Subvenciones a investigaciones feministas-Subvenciones a títulos de postgrado.
	Subvenciones para fomento vocación STEM-Subvenciones a títulos de postgrado.
	Número de programas-Subvenciones a títulos de postgrado.
	Número acciones/actividades/talleres-Subvenciones a títulos de postgrado.
	Número participantes-Subvenciones a títulos de postgrado.
Nuevo pacto social: Justicia económica y redistribución.	Número de programas-Programas para facilitar el acceso a la financiación.
	Convenios/Subvenciones-Programas para facilitar el acceso a la financiación.

Objetivo	Indicador
Nuevo pacto social: Justicia económica y redistribución.	Mujeres beneficiadas-Programas para facilitar el acceso a la financiación.
	Programas para facilitar el acceso a la financiación.
	Número programas-Programas de fomento del emprendimiento y apoyo a emprendedoras.
	Mujeres beneficiarias-Programas de fomento del emprendimiento y apoyo a emprendedoras.
	Empresas creadas-Programas de fomento del emprendimiento y apoyo a emprendedoras.
	Entidades participantes-Programas de fomento del emprendimiento y apoyo a emprendedoras.
	Empleo generado-Programas de fomento del emprendimiento y apoyo a emprendedoras.
	Convenios/contratos-Otras actuaciones de apoyo al emprendimiento.
	Mujeres beneficiarias-Otras actuaciones de apoyo al emprendimiento.
	Talleres realizados -Otras actuaciones de apoyo al emprendimiento.
	Spin-Off creadas por mujeres-Otras actuaciones de apoyo al emprendimiento.
	Universidades participantes-Otras actuaciones de apoyo al emprendimiento.
	Número programas (Convenios)-Programa de inserción laboral mujeres especialmente vulnerables.
	Entidades participantes-Programa de inserción laboral mujeres especialmente vulnerables.
	Mujeres beneficiarias-Programa de inserción laboral mujeres especialmente vulnerables.
	Programas (Convenios/Subvenciones)-Programas promoción profesional directivas y predirectivas.
	Fuerzas y Cuerpos de Seguridad Participantes-Programas promoción profesional directivas y predirectivas.
	Empresas participantes-Programas promoción profesional directivas y predirectivas.
	Acciones de sensibilización y empoderamiento-Programas promoción profesional directivas y predirectivas.
	Mujeres beneficiarias-Programas promoción profesional directivas y predirectivas.
	Número de Programas-Programas para evitar sesgos de género en el acceso al empleo y promover la promoción profesional.

Objetivo	Indicador
Nuevo pacto social: Justicia económica y redistribución.	Número de Empresas y entidades participantes (acuerdos con empresas)-Programas para evitar sesgos de género en el acceso al empleo y promover la promoción profesional.
	Convenios-Programas de empoderamiento y fomento del liderazgo e independencia económica en el ámbito rural y pesquero.
	Entidades participantes (Cooperativas beneficiarias)-Programas de empoderamiento y fomento del liderazgo e independencia económica en el ámbito rural y pesquero.
	Mujeres beneficiarias-Programas de empoderamiento y fomento del liderazgo e independencia económica en el ámbito rural y pesquero
	Mujeres participantes en programas de formación (Mujeres formadas)-Programas de empoderamiento y fomento del liderazgo e independencia económica en el ámbito rural y pesquero.
	Actuaciones-Otras actuaciones de empoderamiento,visibilización,sensibilización y networking.
	Número beneficiarias-Otras actuaciones de empoderamiento, visibilización,sensibilización y networking.
	Entidades participantes-Otras actuaciones de empoderamiento, visibilización,sensibilización y networking.
	Actuaciones-Actuaciones para fomentar la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades domésticas y de cuidado.
	Entidades colaboradoras-Actuaciones para fomentar la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades domésticas y de cuidado.
	Número Personas beneficiarias-Actuaciones para fomentar la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades domésticas y de cuidado.
	Número de Programas-Programas para eliminar la segregación horizontal y fomentar la presencia de mujeres en disciplinas STEM.
	Entidades participantes-Programas para eliminar la segregación horizontal y fomentar la presencia de mujeres en disciplinas STEM.
	Mujeres beneficiarias-Programas para eliminar la segregación horizontal y fomentar la presencia de mujeres en disciplinas STEM.
	Número actuaciones-Actuaciones de sensibilización, divulgación y reconocimiento del talento de las mujeres.
	Número personas beneficiarias-Actuaciones de sensibilización, divulgación y reconocimiento del talento de las mujeres.

Objetivo	Indicador
Nuevo pacto social: Justicia económica y redistribución.	Número Entidades solicitantes de subvenciones para planes de igualdad.
	Número Entidades asesoradas para la implantación de planes de igualdad.
	Número Personas beneficiarias de las ayudas para planes de igualdad.
	Número Entidades asesoradas para la implantación de planes de igualdad.
	Número Consultas resueltas en asesoramiento para planes de igualdad.
	Número Empresas distinguidas con el distintivo «Igualdad en la Empresa».
	Número Estudios.
	Número Contratos en el ámbito de la igualdad en la empresa.
	Número empresas integrantes de la Red de empresas con distintivo «Igualdad en la Empresa».
Ciudadanía social y transición feminista.	Número de participantes-Cursos de formación y asesoramiento.
	Número Cursos-Cursos de formación y asesoramiento.
	Número cursos-Programa de sensibilización y formación en igualdad.
	Número especialidades-Programa de sensibilización y formación en igualdad de oportunidades y perspectiva de género.
	Número participantes-Programa de sensibilización y formación en igualdad de oportunidades y perspectiva de género.
	Número programas-Programas para promover la coeducación.
	Número acciones/actividades/talleres-Programas para promover la coeducación.
	Número participantes-Programas para promover la coeducación.
	Número acciones Programa patrocinio deportivo.
	Número programas-Programas dirigidos a la eliminación de la brecha digital.
	Número acciones/actividades/talleres-Programas dirigidos a la eliminación de la brecha digital.
	Número participantes-Programas dirigidos a la eliminación de la brecha digital.

Objetivo	Indicador
Ciudadanía social y transición feminista.	Número entidades subvencionadas-Subvenciones a ONG.
	Número Reuniones-Consejo de Participación de la Mujer.
	Número Consultas-Servicio de información para mujeres.
	Número Consultas-Servicio de asesoramiento frente a la discriminación por razón de sexo.
	Número Quejas recibidas-Observatorio de la Imagen de las Mujeres.
	Número actuaciones-Observatorio de la Imagen de las Mujeres.
	Número actividades-Observatorio de la Imagen de las Mujeres.
	Número Actividad-Actividades de comunicación y sensibilización.
	Número Consultas-Actividades de comunicación y sensibilización.
	Número notas prensa/comunicación-Actividades de comunicación y sensibilización.
	Número proyectos modelo intersectorial.

## PROGRAMA

232C

Objetivo	Indicador
La ruptura del silencio; la sensibilización y la prevención.	De resultados:
	Número Denuncias por violencia de género.
	Número Interpuestas por las víctimas.
	Número Interpuestas por tercera personas.
	De medios:
	Número Campañas de sensibilización.
	Número Convenios con empresas para promover la sensibilización sobre la violencia de género.
	Número Actuaciones de sensibilización realizadas por las empresas en el marco de la iniciativa «Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género».
	Número Actuaciones de prevención y sensibilización en materia de violencia contra las mujeres.
	Número Personas e instituciones incluidas en la base de datos de la DGVG.
	Número Actos institucionales.

Objetivo	Indicador
Mejora de la respuesta institucional, coordinación y trabajo en red; con el fin de garantizar a las mujeres el efectivo ejercicio de sus derechos.	<p>De resultados:</p> <p>Número Dispositivos electrónicos activos para el control telemático de las medidas de alejamiento.</p> <p>Número de beneficiarias de las Ayudas sociales a víctimas de violencia de género.</p> <p>Número de llamadas al Servicio telefónico de información y asesoramiento jurídico en materia de violencia de género (016).</p> <p>Número de usuarias del Servicio de teleasistencia móvil para víctimas de violencia de género (ATENPRO).</p> <p>Número de Mujeres insertadas en el mercado laboral en desarrollo de los convenios con empresas.</p> <p>Número de Municipios adheridos al servicio de teleasistencia móvil para víctimas de violencia de género (ATENPRO).</p> <p>Número de Charlas del Plan Director.</p> <p>Número de Fichas de víctimas mortales de violencia de género.</p> <p>Número de entidades beneficiarias de las Subvenciones a organizaciones de mujeres y asociaciones sin ánimo de lucro.</p> <p>Número de Manuales de gestión y seguimiento de subvenciones.</p> <p>Guía de recursos para la asistencia a víctimas.</p> <p>De medios:</p> <p>Número de Reuniones de la Comisión de seguimiento por medios telemáticos de las medidas de alejamiento en materia de violencia de género.</p> <p>Número de Unidades de Coordinación contra la violencia sobre la Mujer y Unidades de Violencia sobre la Mujer.</p> <p>Número Reuniones de seguimiento en materia de trata.</p>
Atención a los menores y a las mujeres especialmente vulnerables a la violencia de género.	<p>Número de idiomas del Servicio telefónico 016 de información y asesoramiento jurídico en materia de violencia de género.</p> <p>Número de Consultas sobre violencia de género en el teléfono ANAR.</p> <p>Número de proyectos de colaboración con CC.AA. en materia de atención especializada a menores expuestos a violencia de género.</p>
Formación y sensibilización de profesionales.	<p>Número de acciones formativas.</p> <p>Número de Convenios para la formación de profesionales.</p> <p>Número de beneficiarios de las Becas de formación del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer.</p> <p>Número de Actuaciones de formación.</p>

## PROGRAMA

232D

Objetivo	Indicador
Atención por el Servicio de asistencia y orientación a víctimas de discriminación racial o étnica del Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica a casos de posibles víctimas de discriminación, por origen racial o étnico.	Número de casos atendidos (desagregado por sexo).
La formación de los/as profesionales tanto de las Administraciones Públicas como de otros sectores sociales implicados en la igualdad de trato y la lucha contra la discriminación, con especial atención a los/as operadores/as jurídicos/as especializados en la materia.	Número de profesionales formados/as (desagregado por sexo).
La realización de estudios en materia de igualdad de trato y no discriminación, en especial sobre la situación de las personas afrodescendientes.	Número de estudios realizados. Número de estudios realizados sobre la situación de las mujeres.
La creación de mecanismos y acciones formativas para la aplicación del principio de igualdad de trato en las intervenciones de los Fondos Estructurales y de Inversión de la Unión Europea.	Número de acciones formativas realizadas.
La promoción de medidas, desde el Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica, que contribuyan a eliminar la discriminación de las personas por el origen racial o étnico, formulando, en su caso, recomendaciones sobre cualquier cuestión relacionada con dicha discriminación.	Número de recomendaciones o declaraciones aprobadas por el Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica.
La participación y organización de reuniones y foros nacionales e internacionales sobre los derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales de las personas afrodescendientes.	Número de reuniones organizadas o en las que participa algún representante de la Dirección General para la Igualdad de Trato y Diversidad Étnico Racial.
La colaboración con los ministerios implicados en cuestiones de asilo y refugio para garantizar los derechos de aquellas personas africanas y afrodescendientes perseguidas por diferentes motivos.	Número de reuniones con los ministerios implicados.
La realización de acciones de sensibilización contra la discriminación que difundan entre el conjunto de la ciudadanía el potencial de la diversidad como activo social y factor enriquecedor de la comunidad.	Número de acciones realizadas.
La organización de campañas informativas, divulgativas y de visibilización sobre las distintas realidades de las personas afrodescendientes, con especial incidencia en las mujeres afrodescendientes, el colectivo LGTBI afrodescendiente, así como mayores y menores afrodescendientes.	Número de campañas realizadas.
La puesta en marcha de acciones de apoyo al asociacionismo africano y afrodescendiente y a su participación en los espacios de debate y toma de decisiones en las cuestiones referentes a su realidad.	Número de asociaciones subvencionadas.
La colaboración en la difusión de proyectos, estudios y programas desarrollados por las organizaciones africanas y afrodescendientes.	Número de proyectos, estudios o programas difundidos.

Objetivo	Indicador
La formación de profesores/as y educadores/as en materia de acoso homofóbico, bifóbico y transfóbico en las escuelas.	Número de profesores/as y educadores/as formados/as (desagregado por sexo).
El diseño y elaboración de recursos didácticos en materia educativa centrados en la lucha contra la discriminación y el acoso en las escuelas.	Número de recursos elaborados.
La participación y organización de reuniones y foros nacionales e internacionales sobre los derechos humanos de las personas LGTBI.	Número de reuniones organizadas o en las que participa algún representante de la Dirección General de Diversidad Sexual y Derechos LGTBI.
La realización de estudios sobre la situación de las personas LGTBI en distintos ámbitos.	Número de estudios realizados.
La puesta en marcha de un Consejo de Participación LGTBI como foro de participación de las personas LGTBI.	Número de reuniones del Consejo de participación de las personas LGTBI.
La colaboración con los ministerios implicados en cuestiones de asilo y refugio para garantizar los derechos de aquellas personas perseguidas por su orientación sexual, identidad o expresión de género.	Número de reuniones con los ministerios implicados.
La organización de campañas informativas, divulgativas y de visibilización sobre las distintas realidades del colectivo LGTBI, con especial incidencia en las personas trans, mujeres lesbianas y bisexuales, así como mayores y menores LGTBI.	Número de campañas realizadas.
La puesta en marcha de acciones de apoyo a las organizaciones de defensa de los derechos LGTBI.	Número de organizaciones subvencionadas.
La colaboración en la difusión de proyectos, estudios y programas desarrollados por las organizaciones LGTBI.	Número de proyectos, estudios o programas difundidos.
La organización de actos de conmemoración de fechas de visibilización de las diferentes realidades LGTBI y de denuncia de las múltiples discriminaciones que sufren: Día de la Visibilidad Lésbica, Día Mundial contra la LGTBIfobia, Orgullo LGTBI, etc.	Número de actos organizados.

**PROGRAMA**

239N

Objetivo	Indicador
Mejora de los informes de impacto de género en los Proyectos normativos.	Número de proyectos con informe detallado de género (No desagregado por género).
Realizar actividades formativas en materia de igualdad de género.	Número de actividades formativas en materia de igualdad realizadas en el período.
Gestión de las medidas contempladas en el Plan Concilia.	Número de actuaciones realizadas en el período.



## POLÍTICA 24. FOMENTO DEL EMPLEO

### PROGRAMA

241A

Objetivo	Indicador
Favorecer la contratación de colectivos con mayor dificultad de acceso al empleo (mujeres, personas con discapacidad, trabajadores en riesgo de exclusión social y víctimas de violencia de género, mayores de 45 años y otros colectivos)	Número de contratos bonificados por períodos de maternidad y riesgo durante el embarazo: 110.000. Número de contratos bonificados a víctimas de violencia de género: 1.200. Importe estimado en miles de euros de las bonificaciones por maternidad (en miles de euros): 150.000. Importe estimado en miles de euros de la bonificación a víctimas de violencia de género (en miles de euros): 700,00 Porcentaje de mujeres con contratos bonificados sobre el total de contratos bonificados: 54%. Porcentaje de contratos indefinidos bonificados de mujeres sobre el total de contratos indefinidos de mujeres: 3%.

### PROGRAMA

241B

Objetivo	Indicador
Potenciar programas de igualdad de género en colaboración con otras unidades, administraciones, entidades empresariales o agentes sociales.	Elaboración de estrategias para potenciar la igualdad de género en el acceso a las enseñanzas de Formación Profesional para el empleo asociadas de certificados de profesionalidad.
Revisar el catálogo de certificados de profesionalidad desde la perspectiva de género.	Incorporación de la perspectiva de género como competencia en los certificados de profesionalidad. Actualización del certificado de profesionalidad Promoción para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
Fomentar la inserción laboral de los desempleados/as mediante iniciativas de formación profesional para el empleo, en el que se especifican los siguientes indicadores.	Tasa de participación de hombres y mujeres: 50%. Tasa de inserción profesional de hombres y mujeres: 70%.
Promover la permanencia de las personas trabajadoras en el mercado de trabajo mediante la actualización y mejora de sus cualificaciones profesionales.	De producción o actividad: Número de mujeres formadas en el sistema cuya formación se ha financiado mediante bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social: 1.931.900. Número de mujeres formadas en iniciativas de oferta formativa para trabajadores ocupados: 79.100. De resultados: Tasa de mujeres ocupadas que se han formado en el sistema cuya formación se ha financiado mediante bonificaciones en las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social: 44%. Tasa de mujeres ocupadas que se han formado en iniciativas de oferta formativa para trabajadores ocupados: 62%.

## POLÍTICA 25. DESEMPLEO

### PROGRAMA

251M

Indicador
Estadísticas y estudios de carácter interno que diferencian los beneficiarios de prestaciones en función de si son hombres o mujeres en todos los casos.
Personas víctimas de violencia de género beneficiarias de la Renta Activa de Inserción.
Bajas por colocación en el colectivo de personas perceptoras de la Renta Activa de Inserción personas víctimas de violencia de género.
Gasto en millones de euros correspondientes a personas beneficiarias previstas en media mensual de la renta activa de inserción asociadas a víctimas de violencia de género.

## POLÍTICA 26. ACCESO A LA VIVIENDA Y FOMENTO DE LA EDIFICACIÓN

### PROGRAMA

261P

Objetivos
Fomentar la cohesión social y buscar la equidad Buscar la igualdad de oportunidades desde una perspectiva de género, edad y capacidad.

## POLÍTICA 28. GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

### PROGRAMA

281M

Objetivo	Indicador
Mejora sustancial de la conciliación familiar de los empleados públicos.	Número de horas de apertura en la escuela de educación infantil. Número de mujeres trabajadoras que han solicitado plaza en la escuela de educación infantil.
Mejora de las condiciones laborales y de descanso del personal.	Número de ediciones convocadas de los campamentos en períodos de vacaciones escolares organizados. Número de mujeres trabajadoras que han solicitado plaza en los campamentos en períodos de vacaciones escolares.
Concienciar y mejorar la formación de los empleados públicos en materias de la igualdad entre hombres y mujeres y la violencia de género.	Número de actividades formativas, presenciales y on-line, organizadas en el ejercicio. Número de participantes en dichas actividades, segregado por género. Número de procesos selectivos en los que se ha incorporado un módulo sobre igualdad y la violencia de género.
Asegurar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres mediante la incorporación, dentro de los pliegos de contratación, de criterios relativos a la igualdad de género.	Porcentaje de contratos formalizados en el ejercicio que recogen criterios de igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

## POLÍTICA 29. GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE LA INCLUSIÓN, DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y DE LA MIGRACIÓN

### PROGRAMA

291A

Objetivo	Indicador
Lucha contra la desigualdad por razón de género.	De resultados Discriminación de género (número de personas)

## POLÍTICA 31. SANIDAD

### PROGRAMA

311M

Objetivo	Indicador
Mejora de los informes de impacto de género en los Proyectos normativos.	Número de proyectos con informe detallado de género (No desagregado por género).
Planes y Programas coordinados por la UI.	Número (No desagregado por género).
Formación específica en materia de igualdad de oportunidades.	Número de cursos realizados (desagregado por género).
Aumentar la corresponsabilidad y conciliación.	Número de permisos disfrutados (desagregado por género).
Adecuar los sistemas de información para obtener información desagregada por sexos.	Número de sistemas adaptados.

### PROGRAMA

312B

Objetivo	Indicador
Mejora de la calidad y seguridad de la asistencia sanitaria a las mujeres usuarias de Ceuta y Melilla de los procesos de gestación y cuidados posparto.	Información en varios idiomas (español, árabe y tamazitz). Folletos divulgativos, audiovisuales, pictogramas. Mediadores culturales.
Detección de los casos de violencia de género.	Partes de lesiones.
Humanizar el proceso del parto y puerperio.	Número de espacios y las salas de parto adecuados. Horarios ampliados de visita de padres.
Fomentar el parto normal.	Número de partos.

### PROGRAMA

312C

Objetivo	Indicador
Adecuar los protocolos asistenciales a la Atención al Parto y Nacimiento, desarrollando los nuevos sistemas de registro electrónicos y adaptándolos a la nueva visión de la Atención al Parto Normal.	Número de partos normales. Casos de violencia detectados
Incluir la detección precoz de la violencia de género desde este ámbito de la asistencia sanitaria a las mujeres.	Número de protocolos adecuados.

**PROGRAMA**

313A

Objetivo	Indicador
Finalizar la implantación y puesta en marcha del Registro de donantes y donaciones, del Registro de centros y servicios y del Registro Nacional de actividad y resultados de los centros y servicios de reproducción asistida, a través de la plataforma informática SIRHA.	Indicador de resultado: Primera fase del desarrollo normativo: elaboración de borradores. (no desagregado por género).
Aumentar la cartera de servicios del SNS.	Normativa sobre cartera de servicios, prestaciones y centros de referencia.
Aumentar y optimizar la inclusión de medicamentos en la prestación farmacéutica del SNS.	Resolución de expedientes de financiación de medicamentos con cargo a fondos del SNS. Revisiones de precios de medicamentos. Precios de nuevos medicamentos y revisiones de los ya comercializados.
Elaboración de protocolos farmacoclinicos del uso de medicamentos en el Sistema Nacional de Salud para determinar el valor terapéutico en la práctica clínica real de los medicamentos.	Implantación de los protocolos farmacoclinicos en el sistema de información VALTERMED. Seguimiento de los resultados en salud de los medicamentos y análisis de los resultados obtenidos.

**PROGRAMA**

313B

Objetivo	Indicador
Identificación, evaluación y difusión de buenas prácticas en el marco de las Estrategias de Salud Sexual, Salud Reproductiva y Actuaciones Sanitarias frente a la Violencia de Género en el SNS.	Número de candidaturas recibidas. Número de Buenas Prácticas con sello del SNS. Porcentaje de mujeres como profesionales de servicios sanitarios, tanto en las buenas prácticas seleccionadas como en los equipos de dirección o gerencia de las instituciones de las que dependen en el momento de la convocatoria (desagregado por género).
Gestión y mantenimiento de la Revista Española de Salud Pública.	Número de artículos publicados que aborden temas de análisis desde el género como determinante social de desigualdades en salud. Presencia de las mujeres en los equipos responsables de los artículos publicados, y entre las personas evaluadoras de los trabajos recibidos para publicar.
Difusión de las Guías de Práctica Clínica sobre Menopausia y Postmenopausia, Atención en el embarazo y parto dentro del programa de Guías de Práctica Clínica del SNS de GuiaSalud.	Número de Guías difundidas. Relación de instituciones y servicios que las han difundido. Número de Jornadas nacionales o autonómicas en las que se hayan difundido.
Impulsar la actualización del conocimiento científico en relación con la Endometriosis y la mejora de la asistencia a las mujeres que la sufren.	Número de estudios realizados o impulsados. Participación de las asociaciones de mujeres en los equipos de trabajo para el diseño del estudio. Líneas de investigación cualitativa y cuantitativa impulsadas.
Seguimiento de la Red Estatal de Vigilancia en Salud Pública con recogida de indicadores de casos de violencia de género, detectados y registrados desde los servicios sanitarios.	Número de casos detectados (desagregados por género y por tipo de desigualdad).

## POLÍTICA 32. EDUCACIÓN

### PROGRAMA

321M

Objetivo	Indicador
Establecer una coordinación fluida con otras unidades para la implementación de medidas de igualdad de género.	Colaboración con la Unidad de igualdad de género en la planificación de encuentros o actos que se organicen. Participación en colaboraciones o alianzas que se organicen con las administraciones, sector empresarial o sociedad civil.
Incorporar la perspectiva de género a la difusión, formación y estudios técnicos.	Utilización de lenguaje administrativo no sexista en elaboración de normativa, convocatorias, informes, documentos y actividades de difusión. Implementación de acciones de sensibilización del personal de la Secretaría en materia de igualdad. Incorporación de medidas de comunicación e intercambio de buenas prácticas relacionadas con acciones para la igualdad de género. Elaboración de estudios estadísticos sobre indicadores de género en las ofertas formativas de Formación Profesional.
Establecer una coordinación fluida con las CC.AA de los proyectos de Fondo Social Europeo que ya incluyen per se los principios de igualdad.	Integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la educación. La educación para la igualdad de mujeres y hombres.
Incorporar la perspectiva de género en las funciones administrativas.	Utilización de lenguaje administrativo no sexista en la elaboración de documentos.

### PROGRAMA

321N

Objetivo	Indicador
Realizar diversas líneas de formación del profesorado mediante la actualización de conocimientos y prácticas científico-didácticas y facilitando la especialización en las diferentes etapas, áreas y materias educativas, así como la función directiva, orientadora y de apoyo psicopedagógico.	Número de profesoras. Número de profesores.
Diseñar, realizar y evaluar actividades de formación del profesorado relacionadas con estancias profesionales europeas.	Número de profesoras. Número de profesores.
Formación en Coeducación para los funcionarios docentes en prácticas.	Número de profesoras. Número de profesores.
Diseñar, realizar y evaluar actividades de formación relacionadas con la educación inclusiva.	Número de profesoras. Número de profesores.
Buscar, anticipar y proponer actividades formativas basadas en la situación actual y en las necesidades futuras.	Número de cursos ofertados.

**PROGRAMA**

322A

Objetivo	Indicador
Fortalecimiento de la formación en igualdad de oportunidades en la Ceuta y Melilla.	Integrar en los convenios de nuevos centros el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la educación. Promover en dichos convenios la educación para la igualdad de mujeres y hombres.
Incorporar la perspectiva de Género en las funciones administrativas.	Utilización de lenguaje administrativo no sexista en la elaboración de documentos, convocatorias y resoluciones.
Asegurar un puesto escolar en educación infantil para todos los alumnos y alumnas de 3 a 5 años que garantice la no discriminación por razón de género.	Número de alumnos y alumnas matriculados en el proceso de escolarización en educación infantil.
Asegurar un puesto escolar en educación primaria para todos los alumnos y alumnas de 6 a 11 años que garantice la no discriminación por razón de género.	Número de alumnos y alumnas matriculados en el proceso de escolarización en educación primaria.
Afianzar el desarrollo personal de los niños y niñas.	Número de actividades diseñadas en el trabajo de aula que fomenten la participación de los dos sexos.
Supresión de los estereotipos sexistas en la educación infantil del alumnado de 3 a 5 años.	Número de alumnos y alumnas en la participación de las actividades complementarias y extraescolares.
Supresión de los estereotipos sexistas en la educación primaria del alumnado de 6 a 11 años.	Número de alumnos y alumnas en la participación de las actividades complementarias y extraescolares.
Asegurar la igualdad en la actividad escolar.	Distribución equitativa del alumnado por sexos en uso de los espacios escolares para los alumnos y las alumnas.

**PROGRAMA**

322B

Objetivo	Indicador
Potenciar programas de igualdad de género en colaboración con otras unidades, administraciones, entidades empresariales o agentes sociales.	Desarrollo del convenio marco con la Federación española de municipios y provincias y la Federación de asociación de mujeres rurales (FADEMUR), para la acreditación de competencias profesionales dirigida a mujeres en el entorno rural. Realización de convocatorias para proyectos que contribuyan a la igualdad de género. Diseño de programas de memorización, especialmente en sectores STEAM, con el apoyo de redes de mujeres emprendedoras tituladas en Formación Profesional.
Revisar el catálogo de títulos de Formación Profesional desde la perspectiva de género.	Elaboración de estrategias para potenciar la igualdad de género en el acceso a las enseñanzas de Formación Profesional y de procesos de evaluación y acreditación de competencias profesionales. Incorporación de la perspectiva de género como competencia en los títulos. Cursos de especialización de las enseñanzas de Formación Profesional. Actualización del título de Técnico superior en Promoción de la igualdad de género, incluido en el catálogo de títulos de Formación Profesional.

Objetivo	Indicador
En coordinación con las CC.AA, fortalecimiento de la presencia en igualdad de oportunidades en los Programas de Orientación y Refuerzo.	Integrar en los programas el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la educación. Promover en dichos programas la educación para la igualdad de mujeres y hombres.
Incorporar la perspectiva de género en las funciones administrativas.	Utilización de lenguaje administrativo no sexista en la elaboración de documentos, convocatorias y resoluciones.
Incremento de las campañas de sensibilización dirigidas a informar al alumnado sobre aquellas áreas en las que están infrarrepresentadas.	Número de campañas realizadas.
Mejora de la formación, en orientación profesional no sexista, del profesorado y de profesionales que participen en las actividades de información, captación, orientación, asesoramiento y acompañamiento de estudiantes.	Número de cursos ofertados así como porcentaje del profesorado participante.
Eliminación de los estereotipos sexistas en el diseño de las campañas de información y orientación académica; en particular, en momentos en los que el alumnado se enfrenta a elecciones formativas.	Porcentaje de aumento de alumnas que escogen itinerarios formativos encaminados a una actividad profesional tradicionalmente masculina en el pasado.

**PROGRAMA**

322C

Objetivo	Indicador
Medir la distribución por género de los alumnos matriculados en cada titulación ofertada por la UIMP.	Porcentaje de hombres y mujeres matriculados/as en cada titulación ofertada sobre el total de alumnos de cada titulación.
Lograr una participación equilibrada en las Comisiones y comités de evaluación y revisión.	Porcentaje de mujeres que presiden comités y comisiones de evaluación y revisión de los programas de evaluación del profesorado.

**PROGRAMA**

322E

Objetivo	Indicador
Incorporar la perspectiva de género en las funciones administrativas.	Utilización de lenguaje administrativo no sexista en la elaboración de documentos, convocatorias y resoluciones.
Desarrollo de la educación en igualdad.	Disponer los recursos necesarios para el adecuado funcionamiento de los centros.
Lograr el equilibrio de sexos entre el alumnado dedicado al estudio de las enseñanzas artísticas.	Número de alumnos y alumnas matriculados por enseñanzas y especialidades artísticas.
Utilización de las diferentes representaciones y expresiones artísticas para el fomento y concienciación de la igualdad entre sexos.	Porcentaje de trabajos de aula y manifestaciones artísticas del alumnado cuyo fin último contenga lemas en materia de igualdad.

**PROGRAMA**

322F

Objetivo	Indicador
Establecer una coordinación fluida en las relaciones exteriores de España, tanto bilaterales como multilaterales para la implementación de medidas de igualdad de género.	Participación en colaboraciones o Alianzas con organizaciones de los países en los que tengamos presencia.
Fomento de la formación del profesorado, tanto inicial como continua, en educación para la igualdad y la no discriminación, y prevención de violencia de género.	Integración de la perspectiva de género en los ALCES y en nuestros centros al realizar la formación del profesorado y su aplicación en el desempeño de sus funciones.
Impulso y refuerzo de la formación en igualdad de trato y oportunidades, dentro de la formación continua de profesorado de todas las etapas educativas.	Integración de la perspectiva de género en los ALCES y en nuestros centros al realizar la formación continua del profesorado y su aplicación en el desempeño de sus funciones.

**PROGRAMA**

322G

Objetivo	Indicador
Realizar programas de compensación educativa y de formación de personas jóvenes y adultas desfavorecidas en las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla.	Incorporar la perspectiva de género atendiendo específicamente las necesidades de compensación de las niñas y jóvenes.
Realizar el Programa de Apoyo Educativo al alumnado de Ceuta y Melilla con dificultad en el aprendizaje.	Porcentaje de alumnas de centros educativos de Ceuta y Melilla que acceden al Programa de Apoyo Educativo Mejora en el rendimiento medio obtenido por estas alumnas.
Implementar el Programa MUSE para la integración educativa y cultura de niños, niñas y jóvenes en situaciones desfavorables, especialmente las alumnas.	Porcentaje de participación de las alumnas en este Programa MUSE Mejora de la integración educativa y cultural de los niños, niñas y jóvenes.
Implementar el Programa de Aulas Itinerantes de Circos en las empresas circenses que tienen menores escolarizados.	Número de menores, especialmente niñas y jóvenes, que acceden al Programa. Mejora en el rendimiento medio obtenido por los niños, niñas y jóvenes.
Financiación de proyectos de entidades privadas sin ánimo de lucro que realicen actuaciones dirigidas a la atención del alumnado con necesidad específica de apoyo educativo y compensación de desigualdades educativas.	Porcentaje de alumnos atendidos, especialmente niñas y jóvenes, con necesidades específicas de apoyo educativo y compensación. Destacar la perspectiva de género en los proyectos implementados.

**PROGRAMA**

322I

Objetivo	Indicador
Elaborar y difundir información de utilidad para promover la atención a la salud con enfoque multicultural, para los grupos más vulnerables, en particular para la población inmigrante y con discapacidad o limitaciones en la autonomía personal.	



Objetivo	Indicador
El objetivo de la formación en prevención y detección de la violencia de género es que todos los profesionales participen en actividades formativas impartidas sobre violencia de género.	Número de actividades formativas impartidas en el año actual de sensibilización, prevención y detección de la violencia de género. Perfil de los profesionales formados en VG, desagregado por sexos. Perfil profesional de los docentes en violencia de género desagregado por sexos. Tipos de actividades de sensibilización y formación ante la violencia de género en el Sistema Nacional de Salud realizados durante el año.

## PROGRAMA

322L

Objetivo	Indicador
Analizar y, en su caso, disminuir la brecha de género en el rendimiento educativo.	Rendimiento medio y distribución por niveles en PISA (lectura, matemáticas y ciencias), en PISA-financiera y competencia global por género (4º ESO). Rendimiento y distribución por niveles en TIMSS (matemáticas y ciencias en 4º de EP) por género. Rendimiento y distribución por niveles en PIRLS (lectura en 4.º de EP)
Analizar y, en su caso, reducir la brecha de género en el acceso del profesorado a la función directiva.	Porcentaje de directores y directoras en los centros educativos de EP y ESO (TALIS).
Analizar y, en su caso, reducir la brecha de género en profesorado de Educación Primaria y Secundaria.	Porcentaje de profesores y profesoras en los centros educativos de EP y ESO (TALIS).
Analizar y, en su caso, disminuir la brecha de género en competencia cívica y ciudadana.	Rendimiento medio y distribución por niveles en ICCS.
Atraer a un mayor número de chicas a profesiones STEM.	Expectativas laborales de chicos y chicas (PISA).
Analizar la brecha de género en diferentes profesiones y su relación con la edad.	Porcentaje de adultos de 16 a 65 años que desempeñan determinadas profesiones y su relación con la edad (PIAAC).
Analizar diferentes variables motivacionales que afectan al rendimiento educativo.	Diferentes indicadores como placer por la lectura, ansiedad ante las matemáticas, motivación extrínseca e intrínseca, etc. en diferentes estudios de evaluación educativa.
Desarrollar la perspectiva de género en los procesos de orientación para potenciar elecciones libres, evitando sesgos de género o estereotipos rígidos en la decisión de la elección formativa.	Incorporación de estrategias para la educación no sexista en las actividades de formación vinculadas con la orientación personal y profesional. Elaboración y difusión de materiales que ayuden a sensibilizar sobre la importancia de la igualdad de género.
Potenciar la igualdad de género en el programa Aulas Mentor.	Elaboración de estrategias para potenciar la igualdad de género en el acceso, especialmente para mitigar los efectos de la masculinización y feminización que pueden darse en la participación en algunos cursos del catálogo. Revisar el catálogo de cursos desde la perspectiva de género. Desarrollo del convenio marco con la Federación española de municipios y provincias y la Federación de asociación de mujeres rurales (FADEMUR), potenciando la extensión de la formación no reglada de personas adultas a través del programa Aulas Mentor y poniendo al alcance de las mujeres que viven y trabajan en el mundo rural los espacios y los materiales de formación, con asistencia tutorial telemática.

Objetivo	Indicador
Normalización e inclusión del alumnado con necesidades educativas especiales (NEEs) en centros educativos ordinarios asegurando su acceso y permanencia en el sistema educativo así como su no discriminación y su igualdad afectiva.	Incremento en la dotación a los centros de niveles no universitarios de docentes especialistas. Número de aulas específicas nuevas en centros educativos ordinarios. Incremento en la dotación de material específico para la atención del alumnado con NEE en centros educativos ordinarios.
Escolarización en centros de educación especial del alumnado cuyas necesidades no puedan ser atendidas en el marco de las medidas de atención a la diversidad de los centros ordinarios.	Incremento de docentes especialistas, cuidadores y personal sanitario en los centros de educación especial. Aumento de la dotación de material específico para la atención del alumnado con NEE en centros de educación especial.
Potenciación de la autonomía del alumnado con necesidades educativas especiales.	Establecimiento de planes de actuación adaptados a las necesidades educativas de cada alumno y alumna.
Permanencia del alumnado con necesidades educativas especiales en el sistema educativo.	Número de alumnos y alumnas con necesidades educativas especiales escolarizados en una edad temprana en escuelas infantiles. Continuación de las acciones emprendidas en cursos anteriores en los niveles de Educación Infantil, Primaria, Secundaria Obligatoria, Bachillerato y Formación Profesional.
Dotación de los recursos personales y materiales necesarios para impartir al alumnado con necesidades educativas especiales la Educación Básica Adaptada, los Programas de Formación para la Transición a la Vida Adulta y, en su caso, los talleres específicos previstos en los programas de cualificación profesional inicial.	Número de alumnos y alumnas con necesidades educativas especiales matriculados en estos perfiles de enseñanzas.

**PROGRAMA**

323M

Objetivo	Indicador
Incluir la perspectiva de género en los premios de Formación Profesional.	Composición equilibrada de género en los jurados encargados de la concesión de premios.  Utilización de lenguaje administrativo no sexista en elaboración de normativa, convocatoria y resolución de los premios nacionales de Formación Profesional.
Otorgar número de becas por género proporcionado al volumen de solicitudes.	Número de becas solicitadas clasificadas por género (% sobre total).
Otorgar número de becas por género proporcionado al volumen de solicitudes.	Número de becas concedidas clasificadas por género (% sobre total).

## POLÍTICA 33. CULTURA

### PROGRAMA

332A

Indicador
Número de directoras de Archivos y centros (Niveles 28-30): 6
Numero de directores de Archivos y centros (Niveles 28-30): 10
Numero de directores de Archivos y centros (Niveles 28-30): 5
Jefas de Área (Niveles 28-30): 2

### PROGRAMA

333A

Objetivo	Indicador
Visibilizar el papel que las mujeres han jugado a lo largo de la Historia para rescatar y poner en valor sus aportaciones.	Número de exposiciones y actividades de los Museos Estatales que contribuyen a la visibilización de las aportaciones de las mujeres en la Historia, y porcentaje sobre el global.
Contribuir al fomento y difusión del talento creador de las mujeres en las diversas disciplinas artísticas.	Número de actividades y proyectos culturales de los Museos Estatales que tienen por objeto contribuir al fomento y difusión de las mujeres en las diversas disciplinas artísticas, y porcentaje sobre el global.
Visibilizar el papel desempeñado por las mujeres en el ámbito de la gestión, protección y difusión del patrimonio cultural y más específicamente de los Museos.	Número de publicaciones y actividades de los Museos Estatales que tienen por objeto visibilizar el papel desempeñado por las mujeres en el ámbito de la gestión, protección y difusión del patrimonio cultural y más específicamente de los Museos, y porcentaje sobre el global.
Incrementar la participación de la mujer en las actividades culturales.	Porcentaje de visitantes mujeres.
Potenciar la visibilidad del papel de la mujer en el arte.	Número de actividades programadas centradas en mujeres.

### PROGRAMA

333B

Objetivo	Indicador
Lograr una representación paritaria de mujeres artistas y comisarias en el programa de exposiciones.	Número de exposiciones protagonizadas por mujeres artistas y/o comisariadas por mujeres, y porcentaje sobre el total.
Contribuir al fomento y difusión del talento creador de las mujeres en diversas disciplinas artísticas: Garantizar la representación paritaria en los proyectos relacionados con la creación, educación y difusión artística contemporánea.	Número de proyectos relacionados con la creación, educación y difusión artística contemporánea protagonizados por mujeres o en torno a la igualdad de género, y porcentaje sobre el total.

**PROGRAMA**

334A

Objetivo	Indicador
Alcanzar la paridad en los jurados y comisiones de valoración de ayudas y premios.	Número de mujeres y hombres que componen dichos órganos.
Alcanzar la paridad en relación a expertos y ponentes de los eventos organizados.	Número de mujeres y hombres que participan como ponentes y expertas/os.

**PROGRAMA**

334B

Objetivo	Indicador
Paridad entre los miembros de los jurados de los Premios que gestiona la Subdirección General de promoción del Libro, la Lectura y las Letras Españolas.	Número de miembros de los jurados gestionados por la SG desagregados por sexo.
Inclusión entre los vocales de los Jurados de los Premios Nacionales a un miembro o representante de centros y/o departamentos académicos dedicados a la investigación desde la perspectiva de género.	Número de vocales en los Jurados de los Premios Nacionales representante de centros/departamentos dedicados a la investigación desde perspectiva de género.
Paridad en la composición de las Comisiones de valoración de las Subvenciones que gestiona la Dirección General.	Número de miembros en las comisiones de valoración desagregados por sexo.
Equilibrio entre autores y autoras en las actividades de promoción de las Letras Española que impulsa la Dirección General (mesas redondas, encuentros en centros de Enseñanza Secundaria, programa de Afinidades Electivas de encuentros en librerías, ponencias...).	Número de participantes en las actividades impulsadas por la Dirección General del Libro y Fomento de la Lectura desagregados por sexo.

**PROGRAMA**

334C

Objetivo	Indicador
Alcanzar la paridad en los jurados y comisiones de valoración de ayudas y premios.	Número de mujeres y hombres que componen dichos órganos.
Alcanzar la paridad en relación a expertos y ponentes de los eventos organizados.	Número de mujeres y hombres que participan como ponentes y expertas/os.

**PROGRAMA**

335A

Objetivo	Indicador
Ayudas y subvenciones a la música, la lírica y la danza: Elevar el porcentaje de ayudas concedidas a personas físicas mujeres al 40 %.	% de ayudas
Programación de autoras, directoras y otras artistas en las unidades de producción dependientes del INAEM. Elevar su presencia un 10 % en la Temporada 2020/2021.	% de Mujeres incluidas en la programación de las Unidades de Producción del INEAM

Objetivo	Indicador
Mantener una composición equilibrada de los jurados de los premios, las comisiones de valoración y los Consejos del INAEM.	% de hombres y mujeres en la composición de los jurados de los premios, las comisiones de valoración y los Consejos del INAEM.
Mantener un elevado porcentaje de premios concedidos a mujeres en las convocatorias de Premios Nacionales de Artes Escénicas y Musicales y otras distinciones otorgadas por el INAEM.	% de hombres y mujeres premiados
Mantener el apoyo económico a organizaciones profesionales y sindicales en el ámbito de las artes escénicas, en cuyos órganos directivos participan mujeres.	% de ayudas concedidas a organizaciones profesionales y sindicales en el ámbito de las artes escénicas, en cuyos órganos directivos participan mujeres.

## POLÍTICA 41. AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

### PROGRAMA

411M

Objetivo	Indicador
Curso de habilidades directivas para romper techo de cristal.	Empleadas públicas que asistirán.
Cursos en formato de videocolaboración para conciliación.	Asistencia femenina y masculina a los cursos en formato videocolaboración.
Trabajo en red para organización del trabajo.	Número de participantes en el programa.

### PROGRAMA

414B

Objetivo	Indicador
Fomento de la titularidad compartida.	Número de altas en RETICOM.
Financiación mediante subvenciones destinadas a programas plurirregionales de formación dirigidos a entidades de mujeres rurales de ámbito nacional para la realización de actividades de especial interés para impulsar el papel de las mujeres en el desarrollo rural.	Número de actividades realizadas. Número de mujeres rurales que han participado en las actividades subvencionadas.
Financiación mediante subvenciones destinadas a programas plurirregionales de formación dirigidos a los profesionales del medio rural.	Porcentaje de los programas formativos subvencionados que están dirigidos o que incorporan mayoritariamente a mujeres. Porcentaje del número de alumnas respecto al número total de alumnos en cada programa formativo.
Difusión y apoyo al sector mediante las actuaciones de la Red Rural Nacional.	Número de actividades de mujeres rurales en el Plan de Acción de la Red Rural Nacional. Porcentaje del número de asistentes mujeres en las actividades respecto al total.
Incentivo a la innovación mediante los «Premios de Excelencia a la innovación para mujeres rurales».	Número de iniciativas premiadas y en qué categorías de las existentes.
Orientación y empleo con Actuaciones dirigidas a jóvenes en el medio rural.	Número de mujeres que participen en las actuaciones.

Objetivo	Indicador
Ayudas financieras a proyectos empresariales de mujeres rurales (*pendiente de confirmación a fecha de elaboración de este informe).	Número de proyectos subvencionados y en qué sector económico.

**PROGRAMA**

415B

Objetivo	Indicador
Innovación, diversificación y políticas de integración.	Reuniones, congresos, conferencias en el ámbito de las políticas de integración.
Asistencia técnica para la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero (REMSP) correspondiente al periodo 2020/2022.	Número de actividades de difusión y sensibilización en materia de género realizadas. Número de Investigaciones, estudios, evaluaciones, diagnósticos, etc. sobre la igualdad entre mujeres y hombres en el sector realizados. Fomento de la igualdad de oportunidades en organizaciones y entidades: Número de iniciativas, proyectos, programas y/o servicios orientados a fomentar la igualdad en las organizaciones sectoriales. Grado de avance de la actuación (alto, medio o bajo). Número de convocatorias de ayudas / Número de entidades y organizaciones beneficiadas.

**POLÍTICA 42. INDUSTRIA Y ENERGÍA****PROGRAMA**

421M

Objetivo	Indicador
Formación de mujeres en competencias emprendedoras o competencias digitales.	Número de mujeres formadas (objetivo anual de 1.750 mujeres formadas)
Alcanzar el 50% de beneficiarias formadas por tipología de actuación.	% de mujeres beneficiarias.

**PROGRAMA**

423O

Objetivo	Indicador
Participación equilibrada de mujeres y hombres en el empleo	Porcentaje de empleo femenino creado sobre el total de empleo creado

**PROGRAMA**

425A

Objetivo	Indicador
Incorporar la igualdad de género como factor transversal en la Estrategia de descarbonización a Largo Plazo 2050 - Estrategia a largo plazo para una economía española, moderna, competitiva y climáticamente neutra en 2050, cuyo borrador se encuentra actualmente en consulta pública.	La Estrategia de descarbonización a Largo Plazo 2050 aprobada incorpora la igualdad de género como uno de sus factores transversales, y aporta orientaciones para su aplicación (Sí/No).

## POLÍTICA 43. COMERCIO, TURISMO Y PYMES

### PROGRAMA

431A

Objetivo	Indicador
Establecer la paridad en la composición de comisiones.	Número de comisiones paritarias
Establecer la paridad en la composición de los tribunales.	Número de tribunales paritarios
Establecer la paridad en la composición de las mesas de contratación.	Número de mesas de contratación paritarias
Fomentar la participación de redes de mujeres inversoras y de mujeres emprendedoras en los foros de referencia que ponen en contacto a inversores con empresas.	N.º de mujeres asistentes a foros Número de proyectos presentados por mujeres que obtienen financiación

### PROGRAMA

431O

Objetivo	Indicador
Aumentar capacitación en el sector comercial	Número de mujeres asistentes

### PROGRAMA

433M

Objetivo	Indicador
Mejorar en contenido relativo a Igualdad de Género en materia de PYME y Emprendimiento en la Plataforma PYME.	Crear un espacio dedicado a igualdad en <a href="http://www.plataformapyme.es">www.plataformapyme.es</a>
Establecer un marco de colaboración con el IMIO en materia de PYME.	Número Contactos con el IMIO Número Acciones desarrolladas conjuntamente

## POLÍTICA 45. INFRAESTRUCTURAS Y ECOSISTEMAS RESILIENTES

### PROGRAMA

451M

Objetivo	Indicador
Actividades de Formación relacionadas con la igualdad de género.	Número de actividades.
Estudios dirigidos a la consecución de la transversalidad de género.	Número de estudios.

### PROGRAMA

451N

Indicadores
Porcentaje de mujeres y de hombres que solicitan cursos en materia de igualdad y lucha contra la violencia de género.
Número de cursos sobre igualdad y lucha contra la violencia de género organizados por el Departamento.

Indicadores
Número de cursos selectivos en los que se incluye materia de igualdad de género y lucha contra la violencia de género dentro de los procesos incluidos en la Oferta de Empleo Público del Ministerio de Fomento.
Porcentaje de empleados hombres y empleadas mujeres con niños y niñas en la Escuela de Educación Infantil.
Porcentaje de participantes en las actividades socioculturales organizadas por la Asociación Recreativo cultural desagregado por sexo.
Aumento del número de mujeres que obtienen la beca Fullbright respecto de años anteriores.
Mujeres participantes como alumnas en el programa para la formación de profesionales en la metodología BIM.

**PROGRAMA**

451O

Objetivo	Indicador
Inclusión en el Plan de Formación de la materia de igualdad.	Número cursos de igualdad incluidos en Plan de Formación. Número y porcentaje de mujeres y de hombres que se han formado en dichos cursos y tasa de personal formado en estos cursos respecto al personal del Departamento (total y desagregado por sexo).
Módulo de igualdad de género en cursos selectivos	Porcentaje de cursos selectivos con módulo de igualdad de género. Número y porcentaje de mujeres y de hombres que se han formado en dichos cursos y tasa de personal formado en estos cursos respecto al personal destinatario del Departamento (total y desagregado por sexo).
Valoración de la formación en igualdad en concursos de provisión de puestos cuando proceda por funciones de las plazas.	Número plazas en las que se incorpora este mérito.
Inclusión de la igualdad en la negociación colectiva.	Constitución Mesa de Igualdad del Departamento.
Apoyo a la conciliación de la vida familiar y laboral a través del ofrecimiento de plazas en centro de educación infantil y programas extraescolares.	Porcentaje de plazas cubiertas respecto a solicitudes en centros de educación infantil y programas extraescolares (total y desagregado por sexo de la persona solicitante).
Aplicación de medidas de conciliación en materia de jornada y horario.	Número de expedientes tramitados (total y desagregado por sexo de la persona solicitante) en relación a la cifra total y de mujeres/hombres del personal del Ministerio.
Representación paritaria de mujeres y hombres en órganos de selección.	Porcentaje de órganos de selección en los que existe representación paritaria.
Incorporación de cláusulas de igualdad de género en los pliegos de condiciones de los contratos.	Número de pliegos que incluyen alguna cláusula relativa a igualdad de género (y porcentaje sobre el total de pliegos).

**PROGRAMA**

452A

Objetivo	Indicador
Incorporación de cláusulas de igualdad de género en los pliegos de condiciones de los contratos.	Número de pliegos que incluyen alguna cláusula relativa a igualdad de género (y porcentaje sobre el total de pliegos).



**PROGRAMA**

453M

Objetivo	Indicador
Aumentar el número de mujeres que acuda a las Jornadas y Congresos que organiza ITS-España.	Mujeres que acuden a las jornadas y congresos organizados por ITS-España

**PROGRAMA**

456A

Objetivo	Indicador
Incorporación de cláusulas de igualdad de género en los pliegos de condiciones de los contratos.	Número de pliegos que incluyen alguna cláusula relativa a igualdad de género (y porcentaje sobre el total de pliegos).

**PROGRAMA**

456B

Objetivo	Indicador
Incorporación de la dimensión de género en los sistemas de recogida de información y en los procedimientos de evaluación ambiental de planes, programas y proyectos.	Número de informes que analizan datos desagregados por sexo sobre el total de informes que incluyen indicadores relativos a personas.

**PROGRAMA**

456E

Objetivo	Indicador
Actuaciones dirigidas a impulsar el papel de la mujer en el medio rural	Número de actuaciones
Actuaciones dirigidas a garantizar el adecuado dimensionamiento de las infraestructuras y equipamientos necesarios en las zonas afectadas por el despoblamiento territorial	Número de actuaciones
Actuaciones de fomento de la colaboración público-privada para la fijación de la población en el medio rural	Número de actuaciones
Dotación presupuestaria destinada a reforzar el papel de la mujer en el medio rural	Miles de euros

**PROGRAMA**

456N

Objetivo	Indicador
Participación equilibrada de mujeres y hombres en el empleo.	Porcentaje de empleo femenino creado sobre el total de empleo creado.

**POLÍTICA 46. INVESTIGACIÓN, DESARROLLO, INNOVACIÓN Y DIGITALIZACIÓN****PROGRAMA**

461M

Objetivo	Indicador
Seguimiento de la situación de las mujeres en CTI y del cumplimiento de las políticas públicas, planes y medidas en este ámbito.	Número de reuniones y actuaciones impulsadas por el OMCI. Número y tipo de informes y monográficos publicados en la materia. Sistema de indicadores de igualdad en CTI creado y publicado en la web.
Acciones de divulgación científica para el fomento de las vocaciones científicas y tecnológicas en las niñas y los jóvenes, y cerrar la brecha de género en las áreas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas.	Número y tipo de acciones de divulgación.
Avance hacia la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos y niveles del Sistema de ciencia, tecnología e innovación.	Evolución en el número de mujeres y hombres en los distintos ámbitos y niveles del sistema CTI.
Integración de la perspectiva de género de forma transversal al conjunto de políticas públicas, medidas normativas, planes, programas y proyectos en el ámbito de ciencia, tecnología e innovación.	Número y tipo de actuaciones y medidas impulsadas en el sentido del objetivo.
Promoviendo medidas y actuaciones para atraer, desarrollar y retener el talento de las mujeres.	Número y tipo de medidas implementadas en cada uno de los apartados referidos en el objetivo.
Facilitar la transformación en la cultura organizacional de los organismos e instituciones de ciencia e innovación para que haya una igualdad y perspectiva de género.	Percepción del cambio de cultura de las instituciones públicas en CTI respecto de la igualdad de género y la integración de la perspectiva de género por parte de su personal.
Inclusión de la dimensión de género en el diseño y realización de las investigaciones y proyectos de I+D+I y ayuda a su valoración en las convocatorias.	Análisis de indicadores e informes de evaluación realizados por los centros públicos de investigación y de financiación del Ministerio respecto de la implementación de este objetivo.
Integración de criterios de igualdad de género en las convocatorias de ayudas a la contratación y a la financiación.	Análisis de indicadores e informes de evaluación realizados por los centros públicos de investigación y de financiación del Ministerio respecto de la implementación de este objetivo.
Formación y capacitación a su personal para que apliquen la transversalidad de género en el ejercicio de sus funciones.	Número de participantes desagregado por sexo en cada acción formativa.
Impulso de un distintivo de igualdad de género en los centros de investigación.	Implementación del distintivo.

**PROGRAMA**

462M

Objetivo	Indicador
Creación y mantenimiento de un Laboratorio de Igualdad (Equality-Lab)	Número actividades realizadas en el Laboratorio de Igualdad al año $\geq 10$ Número participantes/año en las actividades realizadas $\geq 200$

Objetivo	Indicador
Creación de una nueva Revista científica electrónica, IgualdadES	Número publicaciones de la revista al año $\geq 2$ Número accesos/año a la revista $\geq 15.000$
Elaboración de una Guía para el uso de un lenguaje inclusivo	Número documentos del CEPC a los que se les ha aplicado los principios contenidos en la Guía (a 31/12/21) $\geq 100$
Incorporación del principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en actividades realizadas por el CEPC (órganos colegiados de publicaciones periódicas y de colecciones de monografías, jurados de premios, participantes en actos académicos, etc.).	Porcentaje de nombramientos donde se ha aplicado el equilibrio mujeres-hombres $\geq 80\%$ , a partir del 2º semestre 2020.
Creación de una nueva línea de investigación para los TFM que se elaboren en el Máster oficial en Derecho Constitucional impartido en el CEPC.	Línea mantenida en cada curso (a partir del 2019-20)
Convocar y conceder anualmente los Premios Nicolás Pérez Serrano, Juan Linz, Luis Díez del Corral, Eduardo García de Enterría y Clara Campoamor. Este último se concede desde 2019 a tesis doctorales en Humanidades, Ciencias Sociales o Ciencias Jurídicas que versen sobre aspectos relacionados con la igualdad.	Número convocatorias realizadas en plazo=5 Número premios concedidos en plazo $\geq 3$

**PROGRAMA**

463A

Objetivo	Indicador
Medidas orientadas a promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo del sector público.	Evolución en el número de mujeres en los distintos niveles de la institución.
Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.	Número de plazas ofertadas por la escuela infantil y número de niños/as matriculados.
Formación.	Número de personas, hombres y mujeres que han participado en las acciones formativas que tratan la materia de forma específica.
Lograr una participación equilibrada en las convocatorias.	Número y porcentaje de solicitudes recibidas clasificadas por género. Número y porcentaje de solicitudes concedidas en relación con las presentadas, desagregadas por género.

**PROGRAMA**

463B

Objetivo	Indicador
Sub-área específica (FEM) para la financiación de proyectos de investigación sobre Estudios Feministas, de la Mujer y de Género, en el ámbito de las ciencias sociales en convocatoria de ayudas a proyectos de I+D.	Número de solicitudes y concesiones en ésta sub-área.
Financiación de estudios sobre mujeres y género, así como otras temáticas que incluyan una dimensión de género, en cualquiera de las áreas científico técnicas de evaluación y financiación de la AEI.	Número de proyectos concedidos sobre mujeres y género u otras temáticas relacionadas desagregados por área científico-técnica.

Objetivo	Indicador
Pregunta en el formulario de solicitud en convocatorias de proyectos de I+D+i, para estimular en el personal investigador la integración de la perspectiva de género en proyecto.	Número de proyectos que contestan afirmativamente a dicha pregunta.
Medidas frente a situaciones que pueden interrumpir temporalmente la carrera investigadora, que se aplican a varias convocatorias de recursos humanos y Proyectos de I+D+i tipo A y tipo JIN. Los Procedimientos de selección y evaluación del personal investigador tomarán medidas para garantizar la igualdad de oportunidades. También la extensión del periodo de cómputo del curriculum para la valoración de los méritos de investigadores/as principales en la convocatoria de proyectos de I+D+i de cualquier tipología.	Número de situaciones en las que anualmente se han aplicado las cláusulas referidas, desagregado por sexo y tipo de circunstancia.
Comisiones de evaluación y las comisiones técnicas de selección de propuestas tenderán a la paridad entre hombres y mujeres. Equilibrio de género en composición de los paneles de colaboradores de las áreas científico-técnicas.	Análisis anual de la progresión en paridad por sexo tanto en comisiones como en paneles de las áreas científico-técnicas.
Elaboración de informes de resultados de convocatorias de ayudas, incluyendo indicadores de seguimiento de la participación, éxito y financiación por género en las solicitudes y concesiones.	Número de informes realizados.
Desarrollo de un plan de igualdad de género en relación con las actividades de financiación para mejorar el impacto de género de sus convocatorias.	Aprobación e implementación de Plan de igualdad.
Formación en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y prevención de la violencia de género. Curso sobre Políticas de género en las Administraciones Públicas.	Número de participantes desagregado por sexo.
Seguimiento del Plan de Igualdad del IAC y actualizar anualmente los datos de su autodiagnóstico.	Se recopilarán los indicadores incluidos en el autodiagnóstico así como los indicadores específicos de las medidas que se definan cuando se apruebe el Plan.

**PROGRAMA**

464A

Objetivo	Indicador
Garantizar la paridad en los tribunales y órganos de selección, con especial incidencia en la titularidad de sus cargos más representativos (Presidencia y Secretaría).	Número mujeres/hombres en tribunales y órganos de selección. Número mujeres/hombres en presidencia y secretaría. Porcentaje de tribunales con presencia representativa en la Presidencia y Secretaría sobre el total de tribunales.
Registrar una relación numérica y porcentual distribuida por sexo entre personas admitidas en los procesos de selección y aquellos que han obtenido plaza. También se registrará la tasa de éxito desagregada por sexo.	Tasa de éxito de mujeres y hombres en proceso de selección.
Elaboración y puesta a disposición de una guía de referencia para los tribunales y las comisiones de evaluación en el INTA.	Guía de referencia para los tribunales y órganos de selección del INTA.
Redacción de las bases de las convocatorias con objeto de evitar el uso sexista del lenguaje e incorporación de la perspectiva de género en los programas de dichas convocatorias.	Número bases de convocatorias revisadas/total de bases de convocatorias
Inclusión de las materias de igualdad de género en las propuestas de los programas de las convocatorias de procesos selectivos.	Número propuestas de programas de convocatorias que incluyen materias de igualdad/total de propuestas de programas de convocatorias.

Objetivo	Indicador
<p>Promover la cobertura, en la provisión de puestos de trabajo mediante el sistema de libre designación, de forma que se favorezca la representación del sexo menos representado en el subgrupo o grupo de titulación exigido en la correspondiente convocatoria, con la finalidad de contribuir al equilibrio en los nombramientos entre mujeres y hombres.</p> <p>Integrar la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.</p> <p>Las bases de las convocatorias de procesos selectivos para la formalización de contratos predoctorales ampliarán por un período razonable, en el caso de dedicación a la atención y cuidado de hijos menores de seis años, el requisito de antigüedad en la obtención de la titulación.</p> <p>Se desarrollará un procedimiento para que en la provisión de puestos de trabajo mediante el sistema de libre designación la Dirección pueda disponer de varios candidatos de diferente sexo, siempre que esto último sea viable.</p> <p>Se desagregarán los proyectos del INTA por: año, tipo de proyecto, IP, sexo del IP, número y sexo los componentes de los equipos de investigación.</p> <p>Se visibilizará el trabajo de las investigadoras del INTA mediante campañas específicas de divulgación, en la web del organismo, así como exposiciones y publicaciones.</p> <p>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.</p> <p>Realizar un diagnóstico específico sobre las dificultades de las investigadoras y tecnólogas para consolidar su carrera profesional.</p> <p>Dar a conocer en el Portal de Igualdad del INTA (cuando se cree) todos los proyectos de investigación, tecnológicos o experimentales que integran la perspectiva de género.</p> <p>Fomentar la participación de mujeres en seminarios, conferencias y congresos, hasta alcanzar la presencia o composición equilibrada teniendo en cuenta la proporción de mujeres y hombres en el grupo de referencia.</p> <p>Realización de un análisis segregado por sexo y niveles de las propuestas y de las concesiones de recompensas (crucés al mérito y menciones honoríficas).</p> <p>Estudiar la viabilidad y las consecuencias de proponer que en las convocatorias de concurso de personal funcionario del Departamento adscrito que afecten a sus puestos de trabajo, se incluya como mérito a valorar la acreditación de los cursos de formación en igualdad entre mujeres y hombres, reconocidos por las Administraciones Públicas. Además, en su caso, propondrá su aplicación.</p>	<p>Número de puestos de libre designación cubiertos con esta medida sobre el total de puestos.</p> <p>Número de bases de convocatorias de contratos predoctorales con la medida incorporada sobre el total.</p> <p>Número de mujeres y hombres como IP /tipo de proyecto/año.</p> <p>Número de mujeres y hombres del equipo de investigación por proyecto/año.</p> <p>Proyectos de investigación liderados por mujeres y hombres.</p> <p>Número de campañas divulgativas, exposiciones, publicaciones.</p> <p>Número de visitas al portal de igualdad del INTA.</p> <p>Número de proyectos en los que se incorpora la perspectiva de género.</p> <p>Utilización de imágenes no estereotipadas.</p> <p>Número de mujeres y de hombres que participan en seminarios, conferencias y congresos.</p> <p>Porcentaje de mujeres y de hombres que participan anualmente.</p> <p>Número de mujeres y de hombres a los que se le concede medallas.</p> <p>Número de mujeres y de hombres propuestos para concesión de medallas.</p>
<p>Inclusión de un módulo de igualdad y violencia de género en todas aquellas acciones formativas que tengan una duración superior a 20 horas lectivas en materia de recursos humanos.</p>	<p>Número de acciones formativas que incluyen el módulo de igualdad y violencia de género.</p> <p>Porcentaje de mujeres y hombres que participan en la formación del módulo de igualdad y violencia de género.</p>

Objetivo	Indicador
Fomentar la impartición de cursos de formación y sensibilización sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre violencia de género, que se dirigirán a todo su personal.	Número de cursos formación y sensibilización.
Incluir en el plan anual de formación la realización de acciones formativas de carácter específico tendentes a fomentar entre su personal una cultura en igualdad entre mujeres y hombres y de rechazo frente a la violencia de género.	Porcentaje de mujeres y hombres que participan en la formación de cursos de formación y sensibilización.
Planificar acciones formativas específicas para el acceso a puestos directivos y predirectivos para favorecer el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad en los que se reserve al menos un 50 por ciento de las plazas a aquéllas empleadas públicas que reúnan los requisitos establecidos en las convocatorias, realizándolas preferentemente dentro de la jornada laboral.	Número de cursos que fomenten una cultura de igualdad. Porcentaje de mujeres y hombres que participan en la formación en cultura de igualdad.
Incluir indicadores en las solicitudes de cursos de formación, así como en la adjudicación de los mismos, para detectar si se produce desigualdad.	Número de cursos para acceso a puestos directivos y predirectivos.
Incluir formación concreta en instrumentos y herramientas para la aplicación de la transversalidad de género en la gestión pública en las actividades formativas de los cursos correspondientes a predirectivos y directivos	Número de mujeres y hombres solicitantes de cursos de formación, por cada curso de formación.
Facilitar la divulgación y difusión del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE, para el pleno conocimiento de su personal.	Número de mujeres y hombres asistentes, por curso.
Priorizar la formación de las personas reincorporadas al servicio activo tras una licencia o excedencia por maternidad o paternidad, o por cuidado de personas dependientes.	
Organizar acciones formativas e informativas específicas que fomenten el conocimiento, la sensibilización y la difusión del Real Decreto sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.	Número de cursos de transversalidad de género en la gestión pública para directivos y predirectivos.
Diseñar acciones formativas que potencien pautas en materia de igualdad y eviten incurrir en prejuicios, dirigidas a colectivos específicos: equipos directivos, agentes sociales o personal técnico.	Porcentaje de mujeres y hombres que realicen la formación en transversalidad de género en la gestión pública para directivos y predirectivos.
Divulgar y difundir el I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el INTA, para el pleno conocimiento de su personal.	
Confeccionar un díptico informativo del presente Plan para darlo a conocer a todo su personal.	
Realizar seminarios sobre la incorporación de la perspectiva de género en el contenido de los proyectos de investigación y/o la realización de proyectos con perspectiva de género con el fin de proporcionar herramientas y que eviten la investigación «ciega» al género.	Número acciones formativas e informativas sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo. % de mujeres y hombres que asisten a la formación en materia de sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo. Número acciones formativas que potencien pautas en materia de igualdad.
Realizar seminarios para formación al personal del INTA en el lenguaje de uso no sexista.	Número de seminarios de perspectiva de género en el contenido de los proyectos de investigación.
Impartir cursos de carácter profesionalizado y con contenidos prácticos con un doble objetivo: avanzar en la formación de igualdad de género con la nueva normativa.	Porcentaje de mujeres y hombres que asisten a la formación de perspectiva de género en el contenido de los proyectos de investigación.

Objetivo	Indicador
<p>Fomentar la participación en las Jornadas de sensibilización y formación de la AGE dirigidas al personal con funciones directivas.</p>	<p>Número de seminarios en el uso de lenguaje no sexista.          Porcentaje de mujeres y hombres que asisten a la formación en el uso de lenguaje no sexista.          Número acciones formativas de carácter profesionalizado con objetivo de avanzar en la formación de igualdad de género con la nueva normativa.          Porcentaje de mujeres y hombres que asisten a la formación con objetivo de avanzar en la formación de igualdad de género con la nueva normativa.          Jornadas de sensibilización en igualdad y formación de la AGE, dirigidas al personal con funciones directivas.          Número solicitudes formuladas en sensibilización en igualdad y formación de la AGE, dirigidas al personal con funciones directivas.</p>
<p>Procurar que las personas con hijas e hijos menores de 12 años y con cuidado de personas con discapacidad tengan preferencia para la elección del disfrute de las vacaciones y días por asuntos particulares durante los periodos no lectivos de los mismos.</p> <p>Difusión de la «Guía de conciliación de la vida personal, familiar y laboral en la Administración General del Estado».</p> <p>Estudiar y, en su caso, implantar las medidas de flexibilidad horaria que permitan al personal empleado público disminuir, en determinados periodos y por motivos directamente relacionados con la conciliación y debidamente acreditados, su jornada semanal de trabajo, recuperándose el tiempo en que se hubiera reducido dicha jornada en la semana o semanas subsiguientes.</p> <p>Coordinación de criterios sobre la flexibilidad horaria aplicable a la concesión de permisos por deber inexcusable.</p> <p>Fomentar el uso de las medidas de conciliación entre los hombres a través de acciones de información y sensibilización.</p> <p>Elaborar un cuestionario para conocer el grado de satisfacción de las medidas de conciliación y corresponsabilidad actualmente vigentes, dirigido al personal del ámbito del presente Plan.</p> <p>Estudio de viabilidad para la habilitación de áreas de reposo y descanso para embarazadas y madres de lactantes, teniendo en cuenta la dispersión geográfica del INTA y el número de posibles usuarias.</p> <p>Se listará y desagregará por sexo y tiempo de permanencia, el disfrute de los permisos relativos a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, incluido los permisos de lactancia.</p> <p>Incorporar en el Manual de acogida (cuando se realice) al menos las medidas y permisos de conciliación e informar sobre el Plan de Igualdad del INTA.</p> <p>Diseño de indicadores de género que permitan determinar la influencia de las jornadas y horarios de trabajo de especial dedicación en cuanto a la participación de las mujeres en los mismos, para establecer parámetros de corresponsabilidad y conciliación.</p>	<p>Número de medidas de flexibilidad horarias implantadas.</p> <p>Porcentaje de mujeres y hombres que realizan un cuestionario para conocer el grado de satisfacción de las medidas de conciliación corresponsabilidad actualmente vigentes.</p> <p>Número de hombres y mujeres que disfrutan de permisos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.</p>
<p>Prestar especial protección a los derechos retribuidos de las empleadas públicas durante el embarazo y los periodos que correspondan a los permisos concedidos como consecuencia del nacimiento, adopción o acogimiento de hijas e hijos.</p>	

Objetivo	Indicador
<p>Desagregar los tramos de retribución de los conceptos retributivos variables (complementos de productividad y de dedicación de personal) por tipo de personal y sexo, y se estudiará su evolución para contribuir a acortar las posibles brechas de género salariales</p>	<p>Número de hombres y mujeres por tramos de retribución y tipo de personal.</p>
<p>Garantizar la confidencialidad a lo largo de toda la carrera profesional de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, a los efectos de garantizar la protección de su integridad física y moral.</p> <p>Orientar y valorar por la Unidad de Igualdad del INTA los programas y acciones que se lleven a cabo en esta materia en su ámbito y emitirá recomendaciones para su mejora.</p> <p>Velar para que el desarrollo de la carrera profesional de las víctimas de violencia de género no sea afectado por factores relacionados con la movilidad de la víctima o por aquellas licencias, ausencias o permisos que deriven de dichas situaciones. En todo caso se garantizará que dichas circunstancias no conlleven merma retributiva.</p> <p>Adaptación en el INTA del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Administración General del Estado y los Organismos Públicos vinculados a ella, y difusión del mismo.</p> <p>Desagregar por sexo el número de denuncias y sanciones relativas a acoso laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo y violencia en el trabajo.</p>	<p>Número de denuncias y sanciones relativas a la medida, desagregadas por sexo.</p>
<p>Cuando proceda la contratación con empresas, se estará a lo dispuesto en el artículo 34 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, en el artículo 11.1.d) del Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa» y en la legislación reguladora de la contratación en el sector público respecto de aquellas empresas que cumplan con la ejecución de medidas tendentes al logro de la igualdad efectiva de mujeres y hombres.</p> <p>Creación de la Unidad de Igualdad en el INTA.</p> <p>Coordinación de la Unidad de Igualdad del INTA con la Unidad de Igualdad del Ministerio de Defensa y la Unidad de Mujeres y Ciencia y las Unidades de Igualdad de los OPIs.</p> <p>Creación del Grupo Técnico de Igualdad en el INTA.</p> <p>Creación de un «logotipo de igualdad» en el INTA como imagen de organización comprometida con la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.</p> <p>Crear un portal de igualdad en la intranet, con enlace a distintos recursos web de igualdad y además que contenga un buzón de sugerencias.</p> <p>Elaboración de una guía de utilización no sexista del lenguaje, que se incluirá en el Portal de Igualdad.</p> <p>Incluir en el programa de Visitas Educativas al INTA la divulgación de contenidos de perspectiva de género en la investigación, y preferiblemente que el personal que divulga sea una investigadora/tecnóloga que sirva como modelo de referencia al alumnado y profesorado de Educación Secundaria Obligatoria y Bachillerato, Formación Profesional y Universidad.</p>	



Objetivo	Indicador
Continuar realizando revisiones ginecológicas y vacunación antigripal (especialmente recomendable para las mujeres embarazadas, entre otras). Desagregar por sexo la información referida a personal del INTA en todos los casos posibles incluido las consultas pre-determinadas en el sistema SAP.	Porcentaje de visitas educativas guiadas por una mujer que incluya la perspectiva de género en la investigación respecto al total de visitas guiadas.

**PROGRAMA**

465A

Objetivo	Indicador
Lenguaje no sexista.	Verificación de la utilización no sexista del lenguaje en las convocatorias de subvenciones de la AES.
Medidas de igualdad de oportunidades en las convocatorias.	Incorporación de medidas para procurar igualdad de oportunidades en las convocatorias de subvenciones de la AES.
Paridad en órganos de selección y comisiones técnicas, etc.	Constitución paritaria de órganos colegiados en el seno del ISCIII (órganos de selección, comisiones técnicas, etc).
Formación.	Aumento de la participación en la oferta formativa en materia de igualdad.

**PROGRAMA**

467C

Objetivo	Indicador
Equilibrio de género en comisiones técnicas y de evaluación.	Evolución en la presencia equilibrada de comisiones técnicas y de evaluación.
Inclusión de criterios de género en la evaluación de proyectos.	Número de proyectos en los que se han evaluado estos criterios y Número de los que han sido seleccionadas/adjudicadas.
Solicitud y análisis de información de género entre los beneficiarios de las ayudas CDTI.	Número de solicitudes que han incluido información de género y Número de las que han sido seleccionadas/adjudicadas.
Plan de Igualdad.	Seguimiento anual del plan de igualdad.

**PROGRAMA**

467D

Objetivo	Indicador
Conciliación de la vida personal, laboral y familiar: servicios de la Escuela Infantil Bularas, en la que se atiende a menores de 0 a 3 años.	Número de solicitantes desagregado por sexo y Número de menores que disfrutan del servicio.
Formación.	Número de cursos impartidos y horas. Número de participantes desagregado por sexo.
Integración de la dimensión de género en el diseño, propuesta y desarrollo de los estudios e investigaciones que se realicen.	Número de investigaciones presentadas con dimensión de género.
Intranet.	Número de visitas.

Objetivo	Indicador
Grupo Técnico de Igualdad del INIA.	Número de reuniones. Número y tipo de actuaciones impulsadas por el grupo.
Segundo Plan de Igualdad del INIA.	Implementación e informe de seguimiento anual.
Nombre de mujeres relevantes en la investigación a las diferentes salas sin nombrar del organismo.	Número de salas nombradas.

**PROGRAMA**

467E

Objetivo	Indicador
Uso no sexista del lenguaje.	Número y tipo de acciones de sensibilización para uso no sexista del lenguaje.
Medidas para tener en cuenta los periodos de cuidados de hijos/as, de maternidad, paternidad y dependencia en la valoración de méritos y en los plazos requeridos de obtención de titulación.	Número y tipo de medidas implementadas en el sentido del objetivo.
Asignación de productividad por objetivos sin tener en cuenta periodos de maternidad/ paternidad.	Número de situaciones en las que se ha aplicado este principio.
Ayudas a la conciliación en Plan de Acción social.	Número de personas que se han acogido a dichas ayudas, desagregado por sexo.
Medidas para impulsar la presencia de mujeres, en congresos y seminarios, entre ellas diversas medidas para facilitar la conciliación familiar y cuidado de los hijos e hijas para y durante la asistencia a congresos, medidas de igualdad y código de conducta.	Número de congresos/seminarios en los que las mujeres se han acogido a las medidas referidas en el objetivo.
El IEO recopila todos los datos desagregados por sexo en su sistema de gestión.	Publicaciones del IEO sobre su gestión con datos desagregados por sexo.

**PROGRAMA**

467F

Objetivo	Indicador
Lenguaje no sexista.	Porcentaje en el uso de lenguaje inclusivo y no sexista en las comunicaciones internas y en la difusión de resultados científicos-técnicos, respecto al año anterior.
Fomentar el compromiso y la implicación del organismo en el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.	Número de iniciativas propuestas y hechas públicas por la dirección y órganos gestores en materia de igualdad, respecto al año anterior. Número de participantes del ámbito de la gestión en las actividades de igualdad, respecto al total y al año anterior. Porcentaje de hombres y mujeres.
Potenciar la perspectiva de género en las actividades científico-técnicas y administrativas.	Número de actividades (proyectos, charlas, organización de reuniones, congresos, etc) lideradas por mujeres, respecto al total y al año anterior. Número de mujeres en puestos de gestión respecto al total y al año anterior. Número de actividades en relación a potenciar la perspectiva de género.

Objetivo	Indicador
Cumplimiento del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres en la selección de personal, y promover el acceso de las mujeres a los órganos de gestión, comisiones y foros científicos.	Número de mujeres seleccionadas en órganos de gestión, comisiones y foros científicos, respecto al total y al año anterior. Número de mujeres en puestos de presidencia y secretaría en los tribunales de selección de personal, respecto al total y al año anterior.
Participación equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la organización del Instituto.	Número de mujeres en el ámbito de la organización del Instituto respecto al total y al año anterior.
Conciliación de la vida personal, familiar y profesional.	Número de gestiones y propuestas para implantar el teletrabajo. Porcentaje por género de personas que se acogen al Plan Concilia y a la reducción de jornada.
Cursos sobre igualdad de oportunidades en su Plan de Formación.	Número de cursos impartidos en el Plan de formación. Número de participantes en los cursos respecto al total y al año anterior. Porcentaje de hombres y mujeres. Número de participantes con cargos de gestión respecto al total y al año anterior. Porcentaje de hombres y mujeres.
I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres de la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos.	Vigencia del Plan (fecha de la última actualización).
Evitar los sesgos de género a la hora de desarrollar proyectos, actividades o programas.	Relación entre el número de mujeres/hombres en la dirección de proyectos, actividades o programas de todo tipo, respecto al año anterior. Porcentaje del personal en puestos de gestión ya formado en Igualdad, respecto al año anterior. Porcentaje de la plantilla ya formada en Igualdad, respecto al año anterior.
Formación sobre introducción de la perspectiva de género en los proyectos científico-técnicos.	Número de cursos impartidos. Número de participantes en la formación, respecto al total de la plantilla involucrada en proyectos y respecto al año anterior. Porcentaje de hombres y mujeres. Número de responsables de proyectos participantes en la formación, respecto al total y al año anterior. Porcentaje de hombres y mujeres.
Desagregación por sexo de los resultados de investigación.	Número de publicaciones, abstracts, e informes liderados por mujeres, respecto al total y al año anterior.
Elaboración de indicadores para medir la evolución y seguimiento del grado de participación de mujeres en el ámbito científico-técnico en el IGME.	Número reuniones con Dirección, RRHH, OTRI y Grupo de Igualdad para establecer estos indicadores. Documento con los indicadores propuestos.

**PROGRAMA**

467H

Objetivo	Indicador
Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Convenio de colaboración para guardería.
Promover la corresponsabilidad y el cambio en los usos del tiempo.	Implantación del teletrabajo.

Objetivo	Indicador
Mejorar la respuesta institucional dada por los poderes públicos, proporcionando planes personalizados y avanzando hacia la ventanilla única.	Publicar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en la web del CIEMAT.
Favorecer la generación de conocimiento.	Órganos y comisiones paritarias en el Organismo. Corregir deficiencias de paridad de género sobre la participación de la mujer en los equipos y proyectos de investigación. Estadísticas desagregadas por sexo. Diferencias retributivas. Composición paritaria en los órganos de selección y evaluación de los investigadores y eliminación criterios en contra de igualdad de oportunidades. Criterios de valoración publicados antes del comienzo de los procesos selectivos en los que se explicita el principio de igualdad de género. Cursos de igualdad, acoso laboral y sexual.
Promover la formación y la sensibilización.	Eliminación del lenguaje sexista. Visibilidad de la mujer investigadora. Dar mayor visibilidad al Portal de Igualdad en la web del Organismo. Dar visibilidad a la recién creada Unidad de Igualdad.

**PROGRAMA**

467I

Objetivo	Indicador
Plan Nacional de Competencias Digitales. Fomentar la igualdad de oportunidades en la carrera profesional para las mujeres en el sector tecnológico.	Número hombres y mujeres matriculados en el perfil TIC.
Programa de apoyo al emprendimiento y startups. Fomentar la creación por mujeres de empresas innovadoras.	Número startups dirigidas por mujeres que han recibido ayudas. Millones de euros en ayudas.

**POLÍTICA 49. OTRAS ACTUACIONES DE CARÁCTER ECONÓMICO****PROGRAMA**

492O

Objetivo	Indicador
Promoción de pautas de consumo que prevengan la reproducción de estereotipos sexistas.	Cursos de formación. Campañas informativas. Acuerdos y convenios.
Regulación de la publicidad dirigida al público infantil que promueva estereotipos que reproduzcan desigualdad de género.	Normativa. Acuerdos y convenios. Seguimiento de páginas web por el Observatorio de Consumo en Internet.
Apoyo financiero a las organizaciones de consumidores para la realización de campañas, estudios y seguimiento de estereotipos sexistas.	Programas específicos de las Asociaciones de Consumidores.

Objetivo	Indicador
Desarrollo normativo de la figura de «persona consumidora vulnerable», atendiendo a la inclusión de colectivos vulnerables específicamente femeninos, como las familias monoparentales o las víctimas de violencia machista y su descendencia.	Normativa (definición en el Real Decreto Legislativo 1/2007, de 16 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General para la Defensa de los Consumidores y Usuarios).

**PROGRAMA**

494M

Objetivo	Indicador
Visibilizar las diferencias de género respecto a los riesgos laborales a los que están expuestos mujeres y hombres. Acompañamiento de los beneficiarios y las beneficiarias de las ayudas extraordinarias a trabajadores despedidos en procesos de reestructuración de empresas que se espera que sean mayoritariamente mujeres, para que puedan alcanzar una pensión de jubilación digna.	Investigación aplicada. Elaboración y difusión documental. Eventos divulgativos. Número de mujeres a las que se les reconozca la ayuda durante 2021.

**PROGRAMA**

495B

Objetivo	Indicador
Aprobar por el Consejo Rector una política de igualdad para AEMET.	Se ha aprobado una política de igualdad (sí/no).
Elaboración de un diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en AEMET( <a href="http://www.aemet.es/es/zona_portada_destacada/informe_igualdad_AEMET">http://www.aemet.es/es/zona_portada_destacada/informe_igualdad_AEMET</a> )	Evolución temporal del número de empleados públicos de la Agencia desagregada por sexo Paridad en Consejo Rector Paridad en Equipo Directivo Paridad en Comisión de Control Paridad en Comisión Permanente Participación femenina en reuniones internacionales de gobernanza Liderazgo femenino en proyectos estratégicos Participación femenina en proyectos estratégicos Representación femenina en la participación comprometida por AEMET en consorcios, proyectos o grupos de trabajo técnicos internacionales Participación femenina en trabajos de cooperación internacional al desarrollo con países hispanoamericanos o africanos Percepción de la sociedad sobre la información meteorológica desagregada por sexo Porcentaje de mujeres entre los clientes particulares de AEMET Participación femenina en los procesos selectivos de acceso libre al Cuerpo de Observadores de Meteorología Participación femenina en los procesos selectivos de acceso libre al Cuerpo de Diplomados en Meteorología del Estado Participación femenina en los procesos selectivos de acceso libre al Cuerpo Superior de Meteorólogos del Estado Porcentaje de aprobados en el primer ejercicio del proceso selectivo de acceso libre al Cuerpo de Observadores de Meteorología respecto al total de aspirantes admitidos de su sexo

Objetivo	Indicador
Elaboración de un diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en AEMET( <a href="http://www.aemet.es/es/zona_portada_destacada/informe_igualdad_AEMET">http://www.aemet.es/es/zona_portada_destacada/informe_igualdad_AEMET</a> )	<p>Porcentaje de aprobados en el primer ejercicio del proceso selectivo de acceso libre Cuerpo Diplomados en Meteorología del Estado respecto al total de aspirantes admitidos de su sexo</p> <p>Porcentaje de aprobados en el primer ejercicio del proceso selectivo de acceso libre al Cuerpo Superior de Meteorólogos del Estado respecto al total de aspirantes admitidos de su sexo</p> <p>Porcentaje de aspirantes que superan procesos selectivos de acceso libre al Cuerpo de Observadores de Meteorología del Estado respecto al total de los aspirantes admitidos de su sexo</p> <p>Porcentaje de aspirantes que superan procesos selectivos de acceso libre al Cuerpo de Diplomados en Meteorología del Estado respecto al total de los admitidos de su sexo</p> <p>Porcentaje de aspirantes que superan procesos selectivos de acceso libre al Cuerpo Superior de Meteorología del Estado respecto al total de los admitidos de su sexo</p> <p>Evolución del número de funcionarios de nuevo ingreso distribuido por sexo y Cuerpo</p> <p>Porcentaje de mujeres entre los candidatos de los procesos selectivos para la contratación temporal de personal laboral</p> <p>Porcentaje de candidatos que formalizan un contrato laboral temporal con la Agencia respecto al total de solicitantes de su sexo</p> <p>Evolución del número de nuevos contratados temporales distribuido por sexo</p> <p>Participación de mujeres y hombres en tribunales de procesos selectivos</p> <p>Participación de mujeres y hombres en comisiones de valoración de concursos de traslados</p> <p>Participación de mujeres y hombres en tribunales de procesos selectivos para la contratación temporal laboral</p> <p>Distribución de los empleados públicos de la Agencia por grupos de personal funcionario (A1/A2/C1/C2) y laboral (G1/G2/G3/G4 /G5) desagregada por sexo</p> <p>Distribución de los empleados públicos de la Agencia por Cuerpos de personal funcionario y laboral desagregada por sexo</p> <p>Distribución del personal funcionario de la Agencia en grados desagregada por sexo</p> <p>Distribución por sexo de los trabajadores destinados en Presidencia, las Direcciones de Administración, Producción e Infraestructuras y Planificación, Estrategia y Desarrollo Comercial, y el Departamento de Coordinación de las Delegaciones Territoriales</p> <p>Distribución por sexo de los empleados públicos que trabajan en Servicios Centrales y en cada una de las Delegaciones Territoriales</p> <p>Porcentaje de trabajadores en puestos con horario especial desagregado por sexo</p> <p>Porcentaje de funcionarios que ocupan puestos en comisión de servicio desagregado por sexo</p> <p>Porcentaje de funcionarias en el total de puestos de libre designación</p> <p>Pirámide de población de los trabajadores de AEMET</p> <p>Antigüedad de los funcionarios de los grupos A1/A2/C1 desagregados por sexos</p>

Objetivo	Indicador
Elaboración de un diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en AEMET( <a href="http://www.aemet.es/es/zona_portada_destacada/informe_igualdad_AEMET">http://www.aemet.es/es/zona_portada_destacada/informe_igualdad_AEMET</a> )	<p>Porcentaje de empleados con dedicación especial desagregada por sexo</p> <p>Número medio de desplazamientos de los trabajadores por motivo laboral desagregado por sexo</p> <p>Número medio de desplazamientos nacionales e internacionales de los trabajadores por motivo laboral desagregado por sexo</p> <p>Distribución por sexo de los trabajadores en residencia eventual indemnizada</p> <p>Detección de salud psíquica desagregada por sexo</p> <p>Número medio de adaptaciones de puesto de trabajo por motivos de salud desagregado por sexo</p> <p>Porcentaje de bajas por incapacidad temporal desagregado por sexo</p> <p>Número medio de días de baja por incapacidad temporal desagregado por sexo</p> <p>Edad media de jubilación desagregada por sexo y por grupos de funcionarios y contratados laborales</p> <p>Participación femenina en procesos selectivos para el acceso por el turno de promoción interna al Cuerpo de Observadores de Meteorología del Estado respecto al total de aspirantes admitidos</p> <p>Participación en procesos selectivos para el acceso por el turno de promoción interna al Cuerpo de Diplomados en Meteorología del Estado desagregado por sexo</p> <p>Participación en procesos selectivos para el acceso por el turno de promoción interna al Cuerpo Superior de Meteorólogos del Estado desagregado por sexo</p> <p>Porcentaje de aspirantes que promocionan al Cuerpo de Observadores de Meteorología del Estado respecto al total de los aspirantes admitidos de su sexo</p> <p>Porcentaje de observadores que promocionan al Cuerpo de Diplomados en Meteorología del Estado desagregado por sexo</p> <p>Porcentaje de diplomados que promocionan al Cuerpo Superior de Meteorólogos del Estado desagregado por sexo</p> <p>Evolución del número de funcionarios que promocionan al cuerpo de categoría superior</p> <p>Distribución del grado personal alcanzado a la edad de jubilación desagregado por sexo</p> <p>Porcentaje de trabajadores que reciben cursos del Plan de Acción Formativa de AEMET desagregados por sexo</p> <p>Profesorado de cursos del Plan de Acción Formativa de AEMET desagregado por sexo</p> <p>Número medio de clases de los cursos del Plan de Acción Formativa impartidas anualmente desagregado por sexo</p> <p>Salario anual medio de los trabajadores de AEMET desagregado por sexo</p> <p>Distribución de la retribución anual media de los funcionarios de los grupos A1/A2/C1 desagregado por sexo</p> <p>Proporción de mujeres y de hombres entre los trabajadores con permiso maternal/paternal</p> <p>Porcentaje de los trabajadores que disfrutan del permiso de lactancia entre los que han disfrutado un permiso por nacimiento de un hijo desagregado por sexo</p> <p>Porcentaje de trabajadores que son perceptores de ayudas sociales desagregado por sexo</p> <p>Importe promedio recibido en concepto de ayudas sociales desagregado por sexo</p>

Objetivo	Indicador
Elaboración de un diagnóstico de la situación de igualdad entre mujeres y hombres en AEMET( <a href="http://www.aemet.es/es/zona_portada_destacada/informe_igualdad_AEMET">http://www.aemet.es/es/zona_portada_destacada/informe_igualdad_AEMET</a> )	Número medio de denuncias por acoso laboral desagregado por sexo Número medio de denuncias por acoso sexual desagregado por sexo Responsabilidad femenina en la elaboración del Pliegos Técnicos de las licitaciones de AEMET Liderazgo femenino en las empresas que son contratadas por AEMET Porcentaje de mujeres entre los colaboradores de la red termoplumiométrica de AEMET

**PROGRAMA**

498M

Objetivo	Indicador
Proyectos normativos publicados con impacto de género positivo.	Número de proyectos (no desagregado por género).
Planes y Programas coordinados por la UI.	Número (no desagregado por género).
Formación específica en materia de igualdad de oportunidades.	Número de cursos realizados (desagregado por género).
Aumentar la corresponsabilidad y conciliación.	Número de Permisos disfrutados (desagregado por género).

**POLÍTICA 91. ORGANOS CONSTITUCIONALES, GOBIERNO Y OTROS****PROGRAMA**

911P

Objetivo	Indicador
Protección de la igualdad de género como derecho fundamental frente a vulneraciones en la actuación de los poderes públicos.	Número de sentencias de recurso de amparo dictadas en relación con la igualdad de género.
Control de la constitucionalidad de las normas con rango de ley en relación con el derecho fundamental a la igualdad por razón de sexo.	Número de sentencias de recurso de inconstitucionalidad dictadas en relación con la igualdad de género. Número de sentencias de cuestión de inconstitucionalidad dictadas en relación con la igualdad de género.

**PROGRAMA**

912N

Objetivo	Indicador
Alcanzar el mismo número de hombres que de mujeres en los puestos más altos.	Distribución de plantilla por sexo.



## POLÍTICA 92. SERVICIOS DE CARÁCTER GENERAL

### PROGRAMA

921S

Objetivo	Indicador
Fomento de la igualdad de género.	Distribución de plantilla de la Abogacía del Estado por sexo. 126 mujeres y 175 hombres. Número de mujeres incluidas en la Relación de Puestos de Trabajo. 245 mujeres y 123 hombres. Número de mujeres incluidas en la Abogacía General del Estado- Dirección del Servicio Jurídico del Estado. Tendencia a la paridad en los Tribunales calificadores de las oposiciones al cuerpo de Abogados del Estado.

### PROGRAMA

921Y

Objetivo	Indicador
Paridad en la participación de mujeres y hombres en los distintos mecanismos de consulta pública, participación y gobernanza reglados y no reglados promovidos desde la Secretaría de Estado para la Agenda 2030.	Porcentaje de mecanismos de consulta pública, participación y gobernanza que contienen una representación paritaria entre mujeres y hombres.
Incorporación de herramientas teóricas y prácticas en materia de igualdad en los informes y documentos programáticos elaborados desde la Secretaría de Estado para la Agenda 2030.	Porcentaje de informes y documentos programáticos que incorporan las referidas herramientas en materia de igualdad.
Realización de actuaciones —mesas temáticas, políticas, medidas— orientadas a recoger las necesidades y promover los derechos de las mujeres y las niñas.	Número de actuaciones realizadas con esta finalidad.



# VII

PLAN DE RECUPERACIÓN,  
TRANSFORMACIÓN  
Y RESILIENCIA: UNA ESPAÑA  
SIN BRECHAS DE GÉNERO



---

## VII



Este apartado se incluye porque cualquier análisis que se haga de políticas de género que omitan el tsunami que ha supuesto para la sociedad española la pandemia de Covid-19, no puede sino adolecer de una carencia fundamental en el análisis.

La crisis sanitaria provocada por la Covid-19 ha transformado por completo el escenario de la economía mundial, enfrentándonos a una crisis sin precedentes. El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia traza la hoja de ruta para la modernización de la economía española, la recuperación del crecimiento económico y la creación de empleo, para la reconstrucción económica sólida, inclusiva y resiliente tras la crisis de la Covid-19, y para responder a los retos futuros. El mencionado Plan, se ve reflejado en el proyecto de Presupuestos Generales de Estado para 2021, que incorporan un monto de 27.000 millones de euros con cargo a las transferencias previstas del presupuesto UE a través de los nuevos instrumentos de financiación y, en particular, el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia y REACT-EU.

El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia se estructura en torno a cuatro líneas directrices que van a vertebrar las diez políticas palanca de reforma estructural para un crecimiento sostenible e inclusivo. Estos ejes, referidos a: la transición ecológica, la transformación digital, la igualdad de género y la cohesión social y territorial, van a guiar todo el proceso de recuperación, inspirando las reformas estructurales y las inversiones que se pongan en marcha, con el objetivo último de recuperar el crecimiento, fomentar la creación de empresas y acelerar la generación de empleo.

Un eje transversal queda vinculado a la necesidad de alcanzar una España sin brechas de género. En efecto, los análisis prevén que la crisis actual tendrá un impacto más negativo sobre las mujeres y los jóvenes, colectivos especialmente golpeados por la anterior crisis financiera. Existe un claro compromiso en eliminar las brechas de género, es por ello que se convierte en un objetivo transversal del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, cuyo enfoque transversal quedará de manifiesto en el desarrollo de los proyectos.

La destrucción de empleo temporal, la caída de la actividad en sectores con mayor presencia femenina, el aumento del paro, los retos derivados del trabajo a distancia y de la disrupción de los sistemas educativos y de los cuidados probablemente resulten en un agrandamiento de la brecha de género.

Es necesario y urgente reducir las barreras estructurales que lastran el acceso de las mujeres al mercado laboral en igualdad de derechos y condiciones; elevar la tasa de empleo femenina; mejorar, fortalecer y reorganizar el sistema de cuidados de larga duración; elevar el potencial educativo y la igualdad de oportunidades y, con ello, la capacidad de crecimiento a largo plazo.

La igualdad de género supone un factor fundamental de crecimiento, no únicamente como elemento de justicia y equilibrio social, sino como un factor de productividad y PIB potencial, para aprovechar al máximo las capacidades del 50% de la población y las sinergias derivadas de la diversidad en la toma de decisiones económicas.

Tal y como ha quedado indicado previamente en el presente Informe de Impacto de Género, existe un importante crecimiento potencial derivado de la incorporación plena de las mujeres al mercado laboral, estimado en torno a un 15% en el caso de España.

Resulta, por tanto, imprescindible articular de manera estructural la igualdad de género y la eliminación de cualquier brecha de género para evitar un crecimiento desigual en los diferentes sectores que puedan resultar en una profundización de las brechas sociales y territoriales.

A continuación, con información disponible a 30 de junio de 2020, se incluyen referencias a indicadores estadísticos avanzados que puedan arrojar información relevante sobre el impacto de la Covid-19 en políticas de género, sin perjuicio de su carácter preliminar; para, finalizar el capítulo con un resumen del estado de la cuestión en foros multilaterales.

---

## VII.1 INDICADORES ESTADÍSTICOS AVANZADOS DEL IMPACTO DE LA COVID-19 EN POLÍTICAS DE GÉNERO



Por el momento no se dispone de un análisis cuantitativo que permita relacionar el impacto de la Covid-19 en las políticas de género, lo que no impide presentar cómo las medidas para hacer frente a la pandemia han afectado la situación de la mujer en España. Entre ellas está el impacto de la pandemia sobre el empleo y los salarios, las condiciones de teletrabajo, la atención sanitaria y la violencia de género en el ámbito doméstico.

### A) INDICADORES DEL INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE)

El INE ha publicado una página específica con información estadística para el análisis del impacto de la crisis de la Covid-19 ([https://www.ine.es/covid/covid\\_inicio.htm](https://www.ine.es/covid/covid_inicio.htm)) que incluye cuatro tipos de datos: sociodemográficos, económicos, de salud y mortalidad, y de movilidad. Dentro de los datos sociodemográficos se hace una revisión de la magnitud del teletrabajo en España y la UE antes de la Covid-19, notándose la gran progresión en el uso de tecnologías en la década entre 2010 y 2019, si bien no llegando a los valores medios de la UE. Se hace también notar que existe una mayor propensión a las mujeres usen teletrabajo con más intensidad que los trabajadores varones. Dentro de este apartado, el INE ofrece también un estudio sobre los hogares y la vivienda, en el que, entre otras conclusiones, nota que el 25% de las personas mayores de 65 años viven solas, la baja tasa de emancipación de los jóvenes hasta 34 años, y la gran proporción de hogares que viven en pisos, frente a los que lo hacen en casas. En el epígrafe de datos de salud, a la fecha de preparación de este informe el INE reflejaba un exceso de defunciones sobre las esperadas de casi 45,000 personas (período del 13 de marzo al 22 de mayo). El mismo informe constata que el exceso de defunciones sobre las esperadas es superior en las mujeres (62%) que en los hombres (58%).

### B) EUROSTAT

La agencia especializada en estadísticas de la Unión Europea también ofrece una página dedicada a la Covid-19 (<https://ec.europa.eu/eurostat/web/covid-19/overview>) con cuatro epígrafes: economía, población y salud, sociedad y trabajo, y agricultura, energía, transporte y turismo. Eurostat alerta de las dificultades que están experimentando, no solo para asegurar la recolección de datos dentro de los tiempos habituales, sino derivadas de problemas metodológicos (por ejemplo, determinación de precios cuando no existen transacciones). Eurostat también indica que la caída del PIB comunitario en el primer trimestre de 2020 ha sido del 3,2% (España 5,2%).

### C) MINISTERIO DE IGUALDAD

A través de la delegación del Gobierno contra la violencia de género se ha publicado una guía de actuación para mujeres que estén sufriendo violencia de género en situación de permanencia domiciliaria derivado del estado de alarma por la Covid-19 (<https://violencia-genero.igualdad.gob.es/informacionUtil/covid19/GuiaVictimasVGCovid19.pdf>).

Por su parte, el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades ha elaborado un informe titulado «La perspectiva de género, esencial en la respuesta a la Covid-19» [https://www.inmujer.gob.es/disenio/novedades/PlantillaCovid-19/IMPACTO\\_DE\\_GENERO\\_DEL\\_COVID-19\\_03.pdf](https://www.inmujer.gob.es/disenio/novedades/PlantillaCovid-19/IMPACTO_DE_GENERO_DEL_COVID-19_03.pdf) en el que se efectúa una primera valoración de la aportación de las trabajadoras en la respuesta a la Covid-19 (especialmente en el área de Salud), en el impacto en mayor precariedad y pobreza laboral, y en el aumento de riesgo de violencia de género.

## **D) MINISTERIO DE HACIENDA**

A través de enlace específico (<https://www.hacienda.gob.es/es-ES/Paginas/COVID19.aspx>) se proporcionan medidas ante el estado de alarma por el Covid-19. Entre las incluidas se pueden destacar los Reales-Decretos Ley de 2020 números 7, 8 y 11 (medidas económicas y sociales), 12 (violencia de género), 20 (ingreso mínimo vital) y 22 (Fondo Covid-19).



## VII.2 REFERENCIAS EN FOROS MULTILATERALES A MEDIDAS ESPECÍFICAS SOBRE POLÍTICAS DE GÉNERO EN RELACIÓN CON LA COVID-19

Los foros multilaterales de los que España forma parte, han tenido una reacción inmediata ante los previsibles impactos que la Covid-19 tendría entre grupos vulnerables de población, alertando de esta forma a las autoridades nacionales sobre los efectos de la pandemia. En este apartado se recogen de modo no exhaustivo referencias básicas de las Organizaciones de Naciones Unidas, de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico y de la Unión Europea.

### A) NACIONES UNIDAS

El Secretariado de Naciones Unidas ha establecido una página web (<https://www.un.org/es/coronavirus/women-rise-for-all>) para agrupar respuestas al Covid-19 por parte de mujeres líderes en sus comunidades. La página también ofrece el marco de la ONU para la respuesta y la recuperación. Este marco tiene carácter general, ya que el impacto de la Covid-19 es muy variado y afecta a grupos vulnerables que ya estaban en situación de riesgo, como los jóvenes, los trabajadores del sector informal de la economía, las pequeñas y medianas empresas, o las mujeres.

El Secretario General de Naciones Unidas anima a una respuesta coordinada a los impactos socio-económicos de la Covid-19 y propone el establecimiento de un fondo de respuesta y recuperación dotado de 2.000 millones de dólares para catalizar actuaciones en estos ámbitos. De la misma forma, en una publicación fechada en abril de 2020, explica el marco que las Naciones Unidas adoptarán para dar una respuesta inmediata a los retos socio-económicos planteados por la Covid-19 ([https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/un\\_framework\\_report\\_on\\_covid-19.pdf](https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/un_framework_report_on_covid-19.pdf)). Este marco se articula en cinco pilares como sigue: 1. Salud primero: protección de los sistemas y servicios de salud durante la crisis, 2. Protección de las personas: protección social y servicios esenciales, 3. Respuesta y Recuperación económica: protección del empleo, de las pequeñas y medianas empresas y de los trabajadores del sector informal, 4. Respuesta Macroeconómica y cooperación multilateral, y 5. Cohesión Social y Resiliencia de las comunidades.

Además de las respuestas propuestas por el Secretariado de Naciones Unidas, existen varias Agencias Especializadas dentro del sistema de la ONU que también aportan aspectos clave:

- ONU Mujeres: En una pestaña focalizada en la igualdad de género y respuestas frente al Covid-19 (<https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/in-focus-gender-equality-in-covid-19-response>) describe sus acciones específicas, incluyendo un estudio sobre violencia doméstica a raíz de la Covid-19.
- Organización Mundial de la Salud: En su página web (<https://www.who.int/es/home>) proporciona un gran número de informes específicos sobre la Covid-19, incluyendo un relativo sobre la Covid-19 y violencia contra las mujeres preparado por la propia OMS (<https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331699/WHO-SRH-20.04-eng.pdf?ua=1>).

- Oficina Internacional del Trabajo: En su página web (<https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang-es/index.htm>) ofrece un resumen de los impactos de la Covid-19 y el mundo del trabajo. Específicamente, proporciona un análisis de los efectos de la Covid-19 sobre el mercado de trabajo, así como una llamada a los países del G7 para una efectiva igualdad de género en el mundo laboral tras la Covid-19 ([https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_744813/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_744813/lang-es/index.htm)).
- Banco Mundial: Ofrece trabajos de investigación sobre el impacto de la Covid-19 en políticas de género, en publicaciones como la relacionada con la Covid y dimensiones de género.

Como complemento de estas referencias, la investigadora de la London School of Economics, Ana Belén Perianes, ha publicado en mayo 2020 un artículo (<https://blogs.lse.ac.uk/wps/2020/05/22/ending-child-early-and-forced-marriage-as-an-indispensable-goal-for-achieving-the-women-peace-and-security-agenda/>) sobre como la Covid-19 representa un riesgo real en alcanzar los objetivos sobre la Agenda de Mujeres, Paz y Seguridad, particularmente en estados considerados «frágiles».

## B) OCDE

La Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico tiene una página web específica sobre la necesidad de aunar esfuerzos para afrontar el coronavirus (<http://www.oecd.org/coronavirus/es/>), calificando la situación como la más grave económicamente en casi un siglo. La OCDE ofrece una herramienta para la revisión de las políticas adoptadas por país (<https://www.oecd.org/coronavirus/country-policy-tracker/>). La OCDE también ofrece investigación en áreas como el papel de las mujeres del sector sanitario en la lucha contra la Covid, o como las respuestas fiscales ante la Covid pueden no ser neutrales en criterios de género.

## C) UNIÓN EUROPEA

La Comisión Europea a través de su centro de investigación conjunta ha producido un informe sobre como la crisis de la Covid 19 afectará la situación de género en Europa ([https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC120525/covid\\_gender\\_effects\\_f.pdf](https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/bitstream/JRC120525/covid_gender_effects_f.pdf)).

El Instituto Europeo para la Igualdad de Género (EIGE) presenta una página específica sobre igualdad de género y Covid-19 (<https://eige.europa.eu/topics/health/covid-19-and-gender-equality>). Si bien se hace especial énfasis en violencia de género, se establecen enlaces con seis áreas temáticas (trabajadoras en primera línea, impacto de género en salud, cuidados no remunerados, género y dificultades económicas, violencia de género y personas en situaciones vulnerables).

# VIII

## CONCLUSIONES



---

## VII



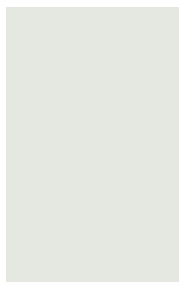
En el contexto del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, preparado por el Gobierno para superar los devastadores efectos sociales y económicos de la Covid-19, la elaboración y análisis de los Presupuestos Generales del Estado con perspectiva de género se configura como un instrumento esencial para contar con un diagnóstico claro de cómo el presupuesto público y las distintas políticas que con él se financian inciden de manera diferenciada en hombres y mujeres, y de cómo permiten reducir esa brecha de género.

España no puede permitirse prescindir del 50% de su población en la respuesta a la Covid-19. Como se demuestra en este informe, existe un importante crecimiento potencial derivado de la incorporación plena de las mujeres al mercado laboral. Resulta, por tanto, imprescindible articular de manera estructural la igualdad de género y la eliminación de cualquier brecha de género para evitar un crecimiento desigual en los diferentes sectores que puedan resultar en una profundización de las brechas sociales y territoriales.



---

## VIII.1 REALIDAD



Este diagnóstico se ha efectuado en ocho capítulos (empleo, salarios, educación, salud, conciliación, ciencia, violencia, representación) de acuerdo con información publicada por el Instituto Nacional de Estadística en su informe «Mujeres y Hombres en España» en su versión de 30 de junio de 2020, teniendo en cuenta que cada capítulo incluido en el mismo tiene a su vez una fecha distinta de actualización, así como datos de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género y del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. De la misma forma, pudiera no resultar adecuado el reducir este análisis a un pequeño número de «titulares» que simplemente tendrían el efecto de trivializar una situación compleja con muchas facetas. A continuación, se indican los elementos más relevantes cubiertos por el análisis.

### A) EMPLEO

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo es un elemento de vital importancia para alcanzar la igualdad de oportunidades y la equidad entre mujeres y hombres. Es una fuente importante de ingresos para las mujeres, base de su independencia económica y, por tanto, vital. Además, tiene evidentes efectos fiscales positivos, ampliando las bases del sistema impositivo y de cotizaciones de Seguridad Social, efecto que se ve amplificado por el mayor crecimiento económico que se registraría por una mayor incorporación femenina al mundo laboral. La tasa de empleo es la proporción de personas que tienen empleo en relación a la población en edad de trabajar. El análisis de la misma por sexo y edad permite conocer las dimensiones socioeconómicas de los trabajadores y trabajadoras y su situación de ventaja o desventaja en el empleo por razones de sexo y constituye una información clave para el desarrollo de las políticas sociales futuras.

### B) SALARIOS

La variabilidad en los ingresos anuales brutos de los trabajadores y trabajadoras, hombres y mujeres, en función de las diferentes características como ocupación, actividad económica, edad, tipo de jornada, etc. constituye el primer paso para analizar la igualdad de mujeres y hombres en un aspecto tan relevante como es la actividad laboral y las retribuciones asociadas a dicha actividad.

### C) EDUCACIÓN

En los últimos años, las tasas netas de escolaridad en centros autorizados por la administración educativa correspondientes al primer ciclo de educación infantil (de 0 a 2 años) se han elevado significativamente, alcanzando, en el segundo ciclo (de 3 a 5 años) una tasa de escolarización muy próxima al 100%. Dichas tasas tan elevadas facilitan la conciliación entre la vida laboral y familiar. Fomentar la universalización del acceso a dicha educación infantil no solo es un factor determinante para el desarrollo personal desde las primeras eta-

pas de la vida, sino que contribuye a la reducción de desigualdades. Las tasas de escolarización son muy semejantes entre mujeres y hombres hasta los 16 años. Es a partir de esa edad cuando las tasas de escolarización femeninas superan a las masculinas, lo que muestra un mayor abandono del sistema educativo por parte de los hombres una vez finalizada la enseñanza obligatoria. Por otra parte y viendo el número de graduadas mujeres en carreras científicas, deberían potenciarse las vocaciones STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Matemáticas) entre niñas y jóvenes para cerrar la brecha de género en estos estudios.

## **D) SALUD**

Vista la esperanza de vida como un indicador global, la esperanza de vida al nacer es de 85,9 años para las mujeres y de 80,5 años para los hombres, no siendo obstáculo para que las mujeres tengan una peor percepción de su estado de salud, que puede verse justificado por la mayor incidencia en este colectivo de enfermedades crónicas, como alergias, artrosis, varices, dolores de espalda (cervicales y lumbares) y migrañas, mientras que en los varones solo presentan riesgos ligeramente superiores a las mujeres en hipertensión, colesterol y diabetes.

## **E) CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD**

Tradicionalmente, las tareas domésticas y el cuidado de las personas dependientes de las familias, ya sea ascendientes o descendientes, ha recaído en las mujeres. Esto ha supuesto, innegablemente, un impedimento para su acceso al mercado laboral o para su promoción profesional, con un claro impacto pernicioso sobre su independencia económica. La igualdad en este ámbito conlleva un reparto equilibrado de dichas tareas y que la decisión sobre qué miembro de la pareja/familia se hace cargo de las mismas sea libre y basada en motivaciones objetivas no relacionadas con el sexo.

## **F) CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

En España, por cada 1000 habitantes en la franja de edad entre 20 y 29 años, se graduaron en 2016 en ciencias, matemáticas o tecnología un total de 13 mujeres y 30 hombres, lo que indica una diferencia importante en preferencias profesionales según sexo. De la misma forma se observa una variación significativa en la empleabilidad de la mujer según el tipo de empleador, con tasas más altas en administración pública e instituciones sin fines de lucro y más baja en empresas. La distribución por edad refleja una brecha digital que se observa, con poca diferencia, en la población de ambos géneros.

## **G) DELITO Y VIOLENCIA**

El 20,6% de las personas condenadas por algún tipo de delito en España en 2019 fueron mujeres. La violencia de género afecta a mujeres de todas las edades, clase social, situación laboral, tamaño del municipio en que residen, nivel educativo, posicionamiento ideológico u opción religiosa. En 2019 se contabilizaron 55 muertes de mujeres por violencia de género.

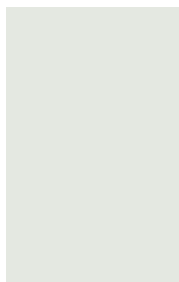
## **H) PODER Y TOMA DE DECISIONES**

Los ámbitos políticos en los que actualmente se produce una presencia equilibrada entre ambos sexos son muy reducidos, existiendo una gran variabilidad según el órgano político considerado, la presencia es muy reducida en algunos órganos constitucionales y es equilibrada en el caso de la mayoría de las asambleas autonómicas. Asimismo, la presencia de mujeres sigue siendo muy minoritaria en los cargos de decisión económica, sobre todo en los cargos de presidencia o vicepresidencia, así como en las reales academias.



---

## VIII.2 REPRESENTACIÓN



La complejidad del Sector Público español supone que, a la hora de formular conclusiones, no se puedan resumir en una sola idea todos los aspectos que se han tratado en este informe. Igualmente, disponer de varias fuentes de datos introduce todavía más complejidad a esta visión. Por ello, en este caso, y para la formulación de estas conclusiones, se utilizará la fuente del BEPSAP y el Registro Central de Personal.

### A) A NIVEL GLOBAL Y POR ADMINISTRACIONES

Como conclusión se puede decir que, a nivel general, con datos de 2020 se puede apreciar el cumplimiento del rango de equilibrio para todo el Sector Público en general (IPRHM de 1,13) con una moderada presencia mayoritaria de mujeres.

Sin embargo, es necesario señalar que la única Administración con mayoría relevante de mujeres es la Administración Autonómica (IPRHM de 1,40). El desequilibrio por mayoría de mujeres se debe al predominio de la presencia femenina en los ámbitos sanitarios y docencia no universitaria.

La Administración Local y las Universidades son las que presentan una situación más equilibrada, con valores de los índices de presencia de hombres y mujeres muy próximos a 1 (IPRHM de 1,01 y 0,96 respectivamente).

No obstante, cuando la visión es exclusivamente de la Administración Pública Estatal, el rango de equilibrio se pierde (IPRHM de 0,62) debido fundamentalmente a la baja presencia de mujeres en dos ámbitos mayoritariamente compuestos por hombres: Las Fuerzas Armadas (IPRHM de 0,26) en el que las mujeres representan el 14,7% de los efectivos, y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (IPRHM de 0,22) en el que las mujeres representan el 12,2% de los efectivos.

Sin embargo, cuando se desciende al ámbito de la Administración General del Estado (AGE) se puede concluir que en dicho ámbito se roza el punto central del rango de equilibrio (IPRHM de 1,04), aunque con una ligerísima presencia mayoritaria de mujeres. La composición cambia ligeramente al distinguir entre personal funcionario y laboral ya que, aunque ambos colectivos se mantienen individualmente en el rango de equilibrio, el personal funcionario (IPRHM de 1,05) está compuesto por más mujeres que hombres, mientras que el personal laboral (IPRHM de 0,96) está compuesto por más hombres que mujeres.

### B) PERSONAL CON REDUCCIÓN DE JORNADA O EN SITUACIÓN DE EXCEDENCIA, EN AMBOS CASOS POR CAUSAS FAMILIARES

Hay que destacar muy especialmente entre las conclusiones la elevada proporción de mujeres que solicitan una excedencia o una jornada reducida, vinculadas ambas a cuidados familiares, que está muy por encima de la proporción que supone la mujer en cada colectivo.

Así se puede comprobar que, entre el personal funcionario las excedencias de este tipo tienen un IPRHM de 1,46, lo que supone casi tres veces más mujeres que hombres. Las jor-

nadas reducidas tienen un IPRHM de 1,73 correspondiéndose con una proporción de seis veces más mujeres que hombres.

Entre el personal laboral de todos los convenios la mayor desproporción la podemos apreciar en el conjunto del personal laboral donde las excedencias por cuidados familiares tienen un IPRHM de 1,58, lo que supone 3,7 veces más de mujeres que de hombres y las jornadas reducidas por cuidados familiares tienen un IPRHM de 1,62, unas 4,2 veces más de mujeres que de hombres.

Un comportamiento similar se produce en el ámbito del Convenio Único donde las excedencias de este tipo tienen un IPRHM del 1,44, suponiendo 2,6 veces más de mujeres que de hombres, y las jornadas reducidas por el mismo motivo están en el IPRHM del 1,65, lo que supone que las solicitan 4,6 veces más mujeres que hombres.

Estas desproporciones nos pueden dar una idea de que en la corresponsabilidad familiar todavía se mantienen estereotipos de roles vinculados a que la mujer se encargue mucho más del cuidado familiar que el hombre.

## C) RELACIÓN ENTRE EL IPRHM Y LAS RETRIBUCIONES

En cuanto al análisis de los datos por tramos retributivos<sup>1</sup> es necesario señalar las siguientes conclusiones:

En lo que respecta al personal funcionario, existe mayor número de hombres en los tramos retributivos más altos en consonancia con la distribución por niveles, copando los 5 tramos retributivos más elevados, mientras que las mujeres son mayoría en los 3 tramos retributivos más bajos.

En lo que respecta al personal laboral del Convenio Único —no se dispone de datos retributivos completos del personal de otros convenios ni de los de Sin Convenio— hay un mayor porcentaje de mujeres en los tres tramos retributivos más altos y un mayor porcentaje de hombres en los 3 tramos retributivos más bajos, a diferencia del comportamiento a este respecto del personal funcionario.

## D) EVOLUCIÓN DEL IPRHM EN EL PERÍODO 2018-2019-2020

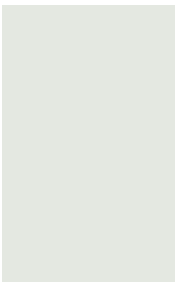
Finalmente resaltaremos algunas conclusiones sobre la evolución de este índice a nivel comparativo con los datos correspondientes a 2018, 2019 y 2020:

- En el conjunto de las Administraciones Públicas, el IPRHM pasó del 1,11 en 2018 a 1,13 en 2019 y 2020 lo que supone un ligero aumento de la proporción de mujeres, pero dentro del rango de equilibrio.
- En la Administración Pública Estatal el IPRHM pasó del 0,62 en 2018 al 0,63 en 2019 y después volvió al 0,62 en 2020, manteniéndose una elevadísima proporción mayoritaria de hombres fuera del rango de equilibrio.
- En la Administración General del Estado se mantiene el IPRHM en el 1,04 en los tres años, lo que indica un rango de equilibrio bastante estable.

<sup>1</sup> A los efectos de este informe, tal y como se ha venido indicando a lo largo del texto, tablas y gráficos, solamente se han tenido en consideración los valores retributivos de: a) Para el personal funcionario, sueldo base, complemento de destino, complemento específico y trienios, en su caso; b) Para el personal laboral, retribuciones básicas, complementarias y antigüedad, en su caso. Para evitar errores en el análisis, en el caso del personal funcionario se han tomado en cuenta exclusivamente los efectivos con valor económico registrado al menos en los tres primeros componentes retributivos. En el caso del personal laboral, solamente los efectivos con importes de salario anual por grupo coincidente con los fijados por el Convenio Colectivo a 1 de enero de 2018, a 1 de enero de 2019 y a 1 de enero de 2020.

---

## VIII.3 CONCLUSIONES RECURSOS-RESULTADOS



En lo que se refiere a la «R» de Recursos-Resultados, se han catalogado en términos de pertinencia de género 234 programas, lo que representa casi un 80% del total de los programas que integran el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2021.

Atendiendo a la primera clasificación efectuada de los mismos, es decir, según hayan sido catalogados con pertinencia alta, media, baja o sin pertinencia de género, encontramos que el porcentaje más elevado de programas se refiere a aquellos con pertinencia media de género (38%), mientras que el menor porcentaje (15%) se refiere a los programas sin pertinencia de género. Destaca también el alto porcentaje de programas con pertinencia alta de género, que representa casi una quinta parte de todos los programas, consecuencia de la consideración dada a la igualdad de género en la Administración General de Estado en los últimos años, en la que como se puede comprobar en la parte explicativa de los programas, se le ha venido dando una importancia creciente a la incorporación de criterios de definición de los programas o al desarrollo de actuaciones y medidas que fomenten la igualdad de género o eliminen posibles desigualdades.

Esto es así dado que, aunque muchos de los programas presupuestarios de la Administración General de Estado son de carácter instrumental o de gestión, sus actuaciones van dirigidos a personas, e impactan aspectos de igualdad, aunque sea de modo indirecto. También es de destacar el gran esfuerzo que han realizado los Departamentos ministeriales y los órganos constitucionales al establecer objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad que contribuyan a poder identificar los desequilibrios existentes como paso previo a la eliminación de los mismos.

El capítulo también incluye un análisis en base a los importes de los programas presupuestarios analizados. La adición de los importes de los programas con pertinencia de género alta, media o baja, suponen 299.604 millones de euros, un 85% del total de importe analizado. Los porcentajes de categorización del gasto se obtienen como suma de los importes de los programas que pertenecen a cada categoría. El informe proporciona mayor detalle cuantitativo por programa y por su relevancia de género.



# IX

## RELACIÓN DE GRÁFICOS Y TABLAS



# IX

Preguntas y catalogación de las respuestas .....	34
Escala de pertinencia de género .....	35
Gráfico IV.1.1. Tasa de empleo según grupo de edad, 2019 (%) .....	44
Gráfico IV.1.2. Brecha de género en población de 16 años y más en el período 2019-2014 (%) .....	44
Gráfico IV.1.3. Brecha de género en las tasas de empleo por grupos de edad. UE-28 y España. 2019 (%) .....	45
Gráfico IV.1.4. Tasa de parcialidad en hombres y mujeres 2019-2014 (%) .....	45
Gráfico IV.1.5. Trabajadores y trabajadoras (%) a tiempo parcial según el sexo, 2019-2014 .....	46
Gráfico IV.1.6. Empleo a tiempo parcial de las mujeres según período (% sobre el total de ocupados). España y UE-28, 2019-2014 .....	46
Gráfico IV.1.7. Razones del trabajo a tiempo parcial. España 2019 (% de empleados 15 a 64 años) .....	47
Gráfico IV.1.8. Tasa de empleo de personas de 25 a 49 años sin hijos e hijas, por sexo, 2019-2014. España y UE-28 .....	48
Gráfico IV.1.9. Tasa de empleo de personas de 25 a 49 años con hijos e hijas, por sexo, 2019-2014. España y UE-28 .....	48
Gráfico IV.1.10. Brecha de género en la tasa de empleo en 2019: sin y con hijos e hijas. España y UE-28 .....	49
Gráfico IV.1.11. Tasa de empleo de las personas de 25 a 49 años sin hijos e hijas menores de 12 años, por sexo. 2019-2014 .....	49
Gráfico IV.1.12. Tasa de empleo de las personas de 25 a 49 años con hijos e hijas menores de 12 años, por sexo. 2019-2014 .....	50
Gráfico IV.1.13. Tasa de paro según grupos de edad, 2019 .....	51
Gráfico IV.1.14. Brecha de género en la tasa de paro España y UE-28, (2019-2014) .....	51
Gráfico IV.1.15. Tasa de paro de larga duración (mayor o igual a 12 meses) en España (2019-2014) .....	52
Gráfico IV.1.16. Parados de larga duración según grupos de edad. España 2019 (% sobre el desempleo total) .....	52
Gráfico IV.1.17. Tasa de paro de larga duración. En % sobre población activa. Mujeres España y UE-28, 2019-2014 .....	53
Gráfico IV.1.18. Tasa de paro de larga duración. En % sobre población activa. Hombres España y UE-28, 2019-2014 .....	53

Gráfico IV.2.1. Salario anual de la mujer respecto del hombre (%) 2017 .....	55
Gráfico IV.2.2. Salario por hora de la mujer respecto del hombre (%). 2017 .....	56
Gráfico IV.2.3. Trabajadores y trabajadoras en función de su ganancia anual con respecto al SMI 2017 (% total de trabajadores y trabajadoras sin diferencia de jornada) ...	56
Gráfico IV.2.4. Asalariados según naturaleza del empleador (privado, público) y decil de salarios 2017 (%) Mujeres .....	57
Gráfico IV.2.5. Asalariados según naturaleza del empleador (privado, público) y decil de salarios 2017 (%) Hombres .....	57
Gráfico IV.2.6. Renta de la mujer respecto del hombre. 2018 .....	57
Gráfico IV.2.7. Renta relativa de las personas mayores en la UE .....	58
Gráfico IV.2.8. Tasa de riesgo de pobreza persistente por grupos de edad. España. 2018 (% de personas) .....	58
Gráfico IV.2.9. Tasa de riesgo de pobreza y/o exclusión social (estrategia Europa 2020) según nivel de educación. España (% población de 18 y más años) .....	59
Gráfico IV.3.1. Tasas netas de escolarización por edades. Total de enseñanzas año 2015 (%) .....	61
Gráfico IV.3.2. Abandono temprano de la educación-formación de personas de 18 a 24 años. España y UE-28 (%) .....	62
Gráfico IV.3.3. Porcentaje de hombres y mujeres graduados en educación superior en España (%) .....	63
Gráfico IV.3.4. Tasa bruta de población que se gradúa según nivel educativo. Datos año 2014 (%) .....	63
Gráfico IV.3.5. Estudiantes matriculados en estudios de máster por rama de enseñanza. Curso 2017-2018 (%) .....	64
Gráfico IV.3.6. Graduados en ciencias, matemáticas y tecnología por período. España y UE-28 (% respecto al total de graduados de cada sexo) .....	64
Gráfico IV.3.7. Titulados universitarios del curso 2009-2010 según situación laboral en 2014 (%) .....	64
Gráfico IV.3.8. Participación en educación-formación en la UE (de 25 a 64 años) (%) ....	65
Gráfico IV.4.1. Evolución de la esperanza de vida al nacimiento. España 2019-1991 .....	67
Gráfico IV.4.2. Brecha de género en la esperanza de vida al nacimiento. España 2019-1991 .....	68
Gráfico IV.4.3. Esperanza de vida al nacimiento (años) .....	68
Gráfico IV.4.4. Esperanza de vida al nacer para las mujeres. Comparativa España y UE-28 (2018-2014) .....	69
Gráfico IV.4.5. Esperanza de vida al nacer para los hombres. Comparativa España y UE-28 (2018-2014) .....	69
Gráfico IV.4.6. Brecha de género en la esperanza de vida al nacer. Comparativa España y UE-28 (2018-2014) .....	70
Gráfico IV.4.7. Años de vida en buena salud al nacer. España, 2018 .....	70
Gráfico IV.4.8. Valoración del estado de salud percibido (%). 2017. Población de 15 y más años .....	71
Tabla IV.4.1. Principales enfermedades crónicas o de larga evolución diagnosticadas por un médico (2017) .....	71



Gráfico IV.4.9. Accidentes en los últimos doce meses según grupos de edad. 2017 (% población de 15 y más años) .....	72
Gráfico IV.4.10. Índice de masa corporal según grupos de edad. 2017 (% población de 18 años y más) .....	72
Gráfico IV.4.11. Consumo de tabaco en 2017 (% población de 15 y más años) .....	73
Gráfico IV.4.12. Frecuencia de consumo intensivo de alcohol 2017 (% población de 15 y más años) .....	73
Tabla IV.4.2. Tasa de población con discapacidad según tipo de discapacidad. 2008 (tasas por 1.000 habitantes de 6 y más años) .....	73
Gráfico IV.4.13. Consulta al médico de familia en las últimas 4 semanas según grupos de edad. 2017 (%) .....	74
Tabla IV.4.3. Indicadores de morbilidad. 2018 .....	74
Gráfico IV.4.14. Defunciones según grupos de edad. 2018 (% población) .....	75
Gráfico IV.4.15. Defunciones según causas de muerte más frecuentes (% total de muertes). Año 2018 .....	75
Tabla IV.5.1. Personas ocupadas a tiempo parcial por número de hijos e hijas en 2019. España y UE-28 (% de ocupados de 25 a 54 años) .....	78
Gráfico IV.5.1. Razones (%) para el trabajo a tiempo parcial por cuidado de familiares. Hombres. 2019 .....	79
Gráfico IV.5.2. Razones (%) para el trabajo a tiempo parcial por cuidado de familiares. Mujeres. 2019 .....	79
Gráfico IV.5.3. Inactivos (mujeres y hombres) que no buscan empleo porque cuidan a personas dependientes por motivo (%), 2019 .....	80
Gráfico IV.5.4. Horas semanales (mujeres y hombres) dedicadas a actividades de cuidados y tareas del hogar. España, 2016 .....	81
Gráfico IV.5.5. Horas semanales de los hombres dedicadas a actividades de cuidados y tareas del hogar. España y UE-28, 2016 .....	81
Gráfico IV.5.6. Horas semanales de los hombres dedicadas a actividades de cuidados y tareas del hogar. España y UE-28, 2016 .....	82
Gráfico IV.5.7. Horas a la semana dedicadas a trabajo no remunerado en 2015 .....	83
Gráfico IV.5.8. Horas de trabajo por semana según tipo de hogar. 2015. (horas/semana). Mujeres .....	83
Gráfico IV.5.9. Horas de trabajo por semana según tipo de hogar. 2015. (horas/semana). Hombres .....	83
Tabla IV.5.2. Frecuencia con la que se realizan actividades de trabajo no remunerado (% de ocupados). Año 2015 .....	84
Gráfico IV.6.1. Tasa de graduados en ciencias, matemáticas, informática, ingeniería, industria y construcción en la UE. 2016 (1.000 personas de 20 a 29 años) .....	85
Gráfico IV.6.2. Recursos humanos en ciencia y tecnología según grupos de edad. España. 2018 (% de población activa) .....	86
Gráfico IV.6.3. Mujeres empleadas en ciencia y tecnología (reparto por sectores). España y UE-28 (%) .....	86
Gráfico IV.6.4. Mujeres investigadoras (en jornada completa) por sectores de ejecución. 2017 (%) .....	87
Gráfico IV.6.5. Población que ha usado internet de manera frecuente en los últimos tres meses por edad. 2019 (% de población de 16 a 74 años) .....	87

Gráfico IV.6.6. Hogares sin hijos e hijas dependientes que tienen acceso a Internet, según tipo de hogar. España y UE-28. 2018 (%) .....	88
Gráfico IV.6.7. Hogares con hijos e hijas dependientes que tienen acceso a Internet, según tipo de hogar. España y UE-28. 2018 (%) .....	88
Gráfico IV.6.8. Brecha digital de género (diferencia entre porcentajes de hombres y mujeres en los indicadores de uso de TIC) .....	89
Gráfico IV.7.1. Mujeres condenadas por edad. 2018 (%) .....	91
Gráfico IV.7.2. Número de mujeres víctimas mortales (2003-2019) .....	92
Gráfico IV.7.3. Número de víctimas de violencia de género por tramos de edad. 2019 .....	92
Gráfico IV.7.4. Número de víctimas de violencia de género por tramos de edad. 2018 .....	93
Gráfico IV.7.5. Número de víctimas de violencia de género por tramos de edad. 2017 .....	93
Gráfico IV.8.1. Porcentaje de mujeres en el Gobierno 2009-2019 .....	96
Gráfico IV.8.2. Porcentaje de mujeres en el Congreso de los Diputados .....	96
Gráfico IV.8.3. Porcentaje de mujeres en el Senado .....	97
Gráfico IV.8.4. Porcentaje de mujeres en los parlamentos autonómicos, 2019 .....	98
Gráfico IV.8.5. Porcentaje de mujeres en el Parlamento Europeo, mayo 2019 .....	99
Gráfico IV.8.6. Porcentaje de mujeres en Órganos constitucionales, 2019 .....	100
Gráfico IV.8.7. Porcentaje de mujeres en Reales Academias Españolas, 2008-2019 .....	100
Gráfico IV.8.8. Porcentaje mujeres en las Reales Academias, 2019 .....	101
Gráfico IV.8.9. Mujeres en los consejos de administración del IBEX 35, 2012-2019 .....	102
Cuadro de porcentaje de programas catalogados de acuerdo a la pertinencia de género .	147
Cuadro de importes y porcentajes de los programas presupuestarios analizados .....	148
Cuadro de categorización de las áreas del presupuesto .....	149
Pertinencia alta de género .....	150
Pertinencia media de género .....	151
Pertinencia baja de género .....	152
Cuadro de secciones con porcentaje en función de los importes categorizados por pertinencia .....	153
Personal militar y civil en servicio activo, adscrito al Ministerio de Defensa (datos a 1 de julio de 2020) .....	253
Distribución del personal militar (incluidos alumnos) por Ejércitos y Cuerpos Comunes (datos a 1 de julio de 2020) .....	253
Mujeres Militares (datos a 1 de julio de 2020) .....	254
Datos más desagregados (a 1 de julio de 2020) .....	254
Participación de mujeres en Misiones Internacionales (datos a 1 de julio de 2020) .....	255
Acción Social .....	255
Alumnado en los distintos niveles de enseñanza militar. Objetivos 1.5. y 7.3 del PEIO 2014-2016. Medidas 29, 208 y 209 .....	261
Formación con contenidos en materia de género e igualdad. Objetivo 7.3 del PEIO 2014-2016. Medidas 208 y 209 .....	262
Personal de intervención del Ministerio de Defensa y personal militar y civil adscrito .....	280

Personal funcionario .....	294
Personal laboral .....	294
Resumen por niveles de personal funcionario .....	294
Personal total del INIA a 31 de diciembre de 2019 .....	512
Total personasl del INIA .....	513
Personal funcionario .....	513
Personasl laboral .....	514
Duración media de los procesos para el primer progenitor en los supuestos de maternidad biológica según compartan o no el período de descanso con el otro progenitor ...	590



# X ANEXOS



## X.1

# ENTIDADES PÚBLICAS EMPRESARIALES, AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS INDEPENDIENTES, UNIVERSIDADES NO TRANSFERIDAS Y OTROS ENTES DE DERECHO CON RÉGIMEN ESPECÍFICO (ANEXO I DEL BEPSAP. ENERO 2020)<sup>1</sup>

### Entidades Públicas Empresariales

- Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial, E.P.E.
- Instituto de Crédito Oficial.
- Entidad Pública Empresarial Red.es, M.P.
- Consorcio de Compensación de Seguros.
- Sepes Entidad Pública Empresarial de Suelo.
- ADIF-Alta Velocidad.
- Administrador de Infraestructuras Ferroviarias.
- Entidad Pública Empresarial Renfe-Operadora.
- ENAIRE E.P.E.
- Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima.
- Fábrica Nacional de Moneda y Timbre-Real Casa de la Moneda.
- España Exportación e Inversiones, E.P.E, M.P. ICEX.
- Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía (IDAE), M.P.

### Autoridades Administrativas Independientes

- Comisión Nacional del Mercado de Valores.
- Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia.
- Agencia Española de Protección de Datos.
- Consejo de Transparencia y Buen Gobierno.
- Consejo de Seguridad Nuclear.

### Universidades no transferidas

- Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED).

### Otros entes de Derecho público

- Instituto Cervantes I. Cervantes.
- Obra Pía de los Santos Lugares.
- Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía.
- Museo Nacional del Prado.
- Centro Universitario de la Defensa en la Academia Central de la Defensa.
- Centro Universitario de la Defensa en la Academia General del Aire de San Javier.

<sup>1</sup> No se facilitan datos del Centro Nacional de Inteligencia (CNI).

- Centro Universitario de la Defensa en la Academia General Militar de Zaragoza.
- Centro Universitario de la Defensa en la Escuela Naval Militar de Marín.
- Autoridad Portuaria de A Coruña.
- Autoridad Portuaria de Alicante.
- Autoridad Portuaria de Almería.
- Autoridad Portuaria de Avilés.
- Autoridad Portuaria de Bahía de Cádiz.
- Autoridad Portuaria de Baleares.
- Autoridad Portuaria de Barcelona.
- Autoridad Portuaria de Bilbao.
- Autoridad Portuaria de Cartagena.
- Autoridad Portuaria de Castellón.
- Autoridad Portuaria de Ceuta.
- Autoridad Portuaria de Ferrol-San Cibrao.
- Autoridad Portuaria de Gijón.
- Autoridad Portuaria de Huelva.
- Autoridad Portuaria de la Bahía de Algeciras.
- Autoridad Portuaria de Las Palmas.
- Autoridad Portuaria de Málaga.
- Autoridad Portuaria de Marín y Ría de Pontevedra.
- Autoridad Portuaria de Melilla.
- Autoridad Portuaria de Motril.
- Autoridad Portuaria de Pasaia.
- Autoridad Portuaria de Santa Cruz de Tenerife.
- Autoridad Portuaria de Santander.
- Autoridad Portuaria de Sevilla.
- Autoridad Portuaria de Tarragona.
- Autoridad Portuaria de Valencia.
- Autoridad Portuaria de Vigo.
- Autoridad Portuaria de Villagarcía de Arosa.
- Puertos del Estado.
- Agencia Estatal de la Administración Tributaria.
- Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal.
- Consorcio de la Zona Especial Canaria.
- Consorcio de la Zona Franca de Barcelona.
- Consorcio de la Zona Franca de Cádiz.
- Consorcio de la Zona Franca de Gran Canaria.
- Consorcio de la Zona Franca de Santa Cruz de Tenerife.
- Consorcio de la Zona Franca de Santander.
- Consorcio de la Zona Franca de Sevilla.
- Consorcio de la Zona Franca de Vigo.
- Ente Público de Radiotelevisión Española, en Liquidación.
- Sociedad Estatal de Participaciones Industriales.
- Centro Universitario de la Guardia Civil.
- Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo.
- Consejo Económico y Social.



# XI

## REFERENCIAS



- OCDE (2017). <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/budget-16-5jfq80dqlzbn.pdf?expires=1581675043&id=id&accname=ocid47014571&checksum=3AD423ECB9395D88197F495A681B758B>
- OCDE (2019). <https://www.oecd.org/gov/budgeting/designing-and-implementing-gender-budgeting-a-path-to-action.pdf>
- Jubeto, Y. (2017). El análisis presupuestario con enfoque de género: un instrumento feminista clave para avanzar en la equidad socioeconómica. *EKONOMIAZ, Revista Vasca de Economía*, 91(01), 298-327. Junta de Andalucía 2020.
- O'Hagan, Christensen, Tilley y Nesom (2019). [https://www.genderportal.eu/sites/default/files/resource\\_pool/tackling-inequality-through-gender-budgeting\\_published\\_0.pdf](https://www.genderportal.eu/sites/default/files/resource_pool/tackling-inequality-through-gender-budgeting_published_0.pdf)





GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE HACIENDA