

## **PROGRAMA 232B.**

### **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

En el presente documento se incluyen la memoria correspondiente al programa 232B que recoge el “Plan Corresponsables” de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la violencia de género (Servicio 02) y la correspondiente al programa 232B del Instituto de la Mujer para la Igualdad de Oportunidades (Organismo 30.101)

### **PROGRAMA 232B. SERVICIO 02.**

#### **PLAN CORRESPONSABLES**

#### **1. DESCRIPCIÓN**

En España todas las áreas educativas nacionales se cerraron en la primera fase de la pandemia, a resultas del estado de alarma promulgado el 14 de marzo de 2020 y como medida inicial de contención de la transmisión, debido a la densidad importante de escolares existente en cualquier área educativa (guarderías, colegios, institutos, universidades, academia, centros de formación profesionales). El art. 6 del Real Decreto-ley 8/2020 de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social de la COVID-19, reconoció entonces el derecho a la adaptación de horarios, la reducción de jornada para el cuidado de hijos/as o familiares a cargo hasta el segundo grado de consanguinidad, pero sin compensación económica en estos casos. Esta situación ha derivado en la incapacidad de acogimiento a este tipo de medidas por parte de muchas familias, abocadas a dejar a sus hijas e hijos a cargo de familiares, red próxima o personas cuidadoras remuneradas; si no directamente al abandono de su puesto de trabajo para atender dichas necesidades de cuidado.

Esta pandemia ha provocado un incremento sin precedentes de las necesidades de cuidado, tanto dentro como fuera del hogar. Al trabajo no remunerado de cuidados al que tradicionalmente se dedican en mayor proporción las mujeres que los hombres, ahora se suman otras cuestiones específicas de esta crisis epidémica que

obliga al confinamiento en el hogar, lo que supone una dificultad añadida, incluso hablando ya de esta fase de desescalada, para el cuidado y atención tanto de menores, como de personas mayores o dependientes. Todo ello, en una situación en la que los progenitores o personas con responsabilidad de cuidado a cargo, en muchos casos, se encuentran en situación de teletrabajo. En esta situación extraordinaria, se pierde el habitual apoyo que pudiera estar disponible con la red familiar, vecinal o de personas externas contratadas a esos efectos.

La nueva normalidad obliga a la sociedad española a adaptarse a medidas de distanciamiento físico que conllevan, necesariamente, pasar más tiempo en el hogar, en el ámbito familiar y privado. Es por ello que esta nueva situación tiene que estar marcada por la necesidad de gestionar y organizar los diferentes usos del tiempo, de manera que sean lo más equilibrados posibles. Se tiene que buscar la conciliación entre las tareas laborales, el trabajo doméstico, de cuidados y el fundamental tiempo propio.

A nivel normativo, las medidas de conciliación, en su recorrido histórico, se han centrado principalmente en el nacimiento y los primeros meses de vida, con permisos por nacimiento, acogida o adopción; permisos de lactancia de obligada negociación con la empresa y reducciones de jornada o excedencias no retribuidas. Recursos parciales que se limitan a periodos concretos y que impactan en las carreras profesionales de las mujeres, sin abarcar de forma global y con una perspectiva más amplia los cuidados que precisa la atención a la infancia.

En general, las medidas no atienden las necesidades específicas de los diversos modelos de familia (hogares monoparentales, por ejemplo) o de los colectivos más vulnerables; tampoco a la flexibilización de las jornadas y los lugares de trabajo, salvo en determinados ámbitos concretos. El escenario de las medidas de conciliación pre-pandemia era insuficiente y, por tanto, generador de desigualdades para la mayoría social: mujeres, niños y niñas y sectores más desfavorecidos.

El desafío está en diseñar sistemas integrales de cuidado desde una perspectiva de género, interseccional y de derechos humanos que promuevan la corresponsabilidad entre mujeres y hombres, Estado, mercado, familias y comunidad. Sistemas que incluyan políticas articuladas sobre el tiempo, los recursos, las prestaciones y los servicios públicos universales y de calidad, para satisfacer las distintas necesidades de cuidado de la población, como parte de los sistemas de protección social y desde una concepción que eleve el derecho al cuidado al rango y protección de otros Derechos Humanos en nuestro país.

El Programa Corresponsables se centra en una de las dimensiones principales de los cuidados: la que tiene que ver con las niñas, niños y jóvenes menores de 14 años. La razón que lleva a plantear este programa piloto dirigiéndolo hacia esa franja de edad tiene que ver con el impacto que su conveniente atención tiene en las mujeres, bien por razón de su condición de trabajadoras o bien porque la dedicación en exclusiva a sus hijas e hijos les impide buscar un empleo. Se toma también la experiencia durante el pasado estado de alarma, en el que el impacto del cierre de los centros educativos implicó una dificultad añadida para muchas familias, con una incidencia específica en las mujeres como responsables mayoritarias del cuidado familiar, tanto si se trataba de mujeres solas (familias monoparentales) como de aquellas que, teniendo empleo y pareja, por la mayor precariedad estructural del empleo femenino, optaron por abandonarlo para cuidar.

La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español está afectada por condiciones de precariedad que les son específicas y cuyo abordaje es fundamental para avanzar hacia una sociedad en igualdad. 3 de cada 4 personas trabajadoras a tiempo parcial en España son mujeres, el 74,1% según datos del último trimestre de 2019. El 21,2% de las mujeres expone motivos de cuidado familiar para optar por esta forma de trabajo, frente al 4,8% de los hombres. En 2018, las mujeres tomaron el 82,4% de las excedencias por cuidados familiares y el 91,3% por cuidado de hijas e hijos. La brecha retributiva conforme a la Encuesta de Estructura Salarial del año 2018 es del 21,4%, debilitando notablemente la posición de las mujeres en las decisiones familiares que conciernen a la presencia o abandono del empleo asalariado ante necesidades sobrevenidas de cuidado.

El desempleo femenino en agosto de 2020, último dato conocido, es del 57,8% del total de personas que trabajan, casi diez puntos por encima del masculino, lo que evidencia el riesgo de retroceso en derechos de las mujeres e igualdad que han avanzado organismos como Naciones Unidas, cuya preocupación sitúa el horizonte de retroceso en datos previos a los existentes antes de la celebración de la Conferencia de Beijing, de la que se cumplen 25 años.

Si bien todavía no contamos con unos datos consolidados sobre el impacto económico y social de la pandemia en el tejido productivo y en la vida social de la ciudadanía española, los primeros informes apuntan en una dirección preocupante con respecto al empleo femenino. Dejando de lado el sector sanitario, cuya feminización es sabida, las mujeres se ocupan principalmente en el sector servicios, comercio, hostelería o turismo, todos ellos especialmente afectados no solo por la primera fase de la pandemia sino también por las medidas de contención parcial de

la segunda ola que gran parte del territorio del Estado está poniendo en práctica desde finales del verano. En muchos casos, además, estos sectores no cuentan con la oportunidad de acogerse al teletrabajo y nos encontramos, directamente, ante un alto riesgo de destrucción de empleo.

Al tiempo que el trabajo es un factor determinante en la vida de las mujeres, que lo modulan no tanto por su deseo y aspiración profesional sino por ser las responsables todavía hoy del cuidado familiar y doméstico, también el acceso a determinados servicios públicos influye de manera notable en las opciones laborales y personales de muchas españolas. La falta de políticas públicas de conciliación abordadas desde una óptica de economía feminista y de los cuidados ha supuesto una escasez de recursos en lo relativo al cuidado de personas mayores o dependientes, pero también al de la infancia y primera adolescencia. Este papel, tradicionalmente, lo ha desempeñado la escuela junto con abuelas y abuelos.

En lo relativo a la educación, resulta importante señalar que la falta de consideración plenamente educativa del primer ciclo de la Educación Infantil es un factor determinante en la discriminación laboral de las mujeres, pero también y de forma muy destacada, en la desigualdad que puedan sufrir las niñas y niños que no reciben una educación pública y de calidad desde edades tempranas por oposición a aquellos cuyas familias cuentan con más recursos económicos. El proceso de universalización de la Educación Infantil, con plazas públicas suficientes, es un desafío para España que deberá abordarse en esta imprescindible reconstrucción del país y que, además de garantizar el derecho a la educación en igualdad, incide positivamente en la riqueza de las familias y en las opciones de autonomía económica y desarrollo profesional de las mujeres.

En ese sentido, el Programa Corresponsables se presenta como un proyecto piloto que acompañará ese proceso y, al tiempo, ofrecerá opciones de conciliación a las familias de niñas, niños y jóvenes hasta 14 años a través de la creación de empleo público cualificado y de calidad, gestionado en coordinación con las diferentes Comunidades Autónomas. Se pretende, así, ofertar una bolsa pública de cuidadoras y cuidadores profesionales y acreditados que, conforme a diferentes criterios, brindarán sus servicios en el domicilio. Además de iniciar así el proceso de reformular los cuidados en España, se procederá a la generación de empleo en un sector estratégico que está llamado a ser determinante en nuestra economía.

## **2. ÓRGANO ENCARGADO DE SU EJECUCIÓN**

El órgano encargado de la ejecución del programa es la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género.

## **3. ACTUACIONES**

### **3.1. Creación de una Bolsa de cuidado profesional**

Al objeto de ofrecer soluciones de conciliación a las familias con niñas, niños y jóvenes menores de 14 años a su cargo, el Programa Corresponsables pretende la creación de una Bolsa de cuidado profesional en cada Comunidad Autónoma, integrada por personas cualificadas, que brinde servicios de cuidado profesional a domicilio por horas y en atención a diferentes criterios para el acceso a los mismos.

#### Personas beneficiarias

Las familias que lo necesiten podrán solicitar una cuidadora o cuidador profesional, un máximo de entre 4-6 horas diarias de lunes a viernes, con prioridad de:

- familias monoparentales
- familias con prestación laboral de reducción, flexibilización, adaptación de jornada o acogidas al Plan Me Cuida
- familias con otros criterios de prioridad de acceso al servicio

Se establecerá un umbral de renta por encima del cual la familia se podrá acoger al sistema de intermediación, pero no a la gratuidad en la prestación del servicio.

#### Acreditación profesional

Se establecerá un sistema de acreditación de la experiencia profesional en el cuidado de menores, así como el aval de las titulaciones exigidas a las personas que se incorporen al servicio público. Esto permitirá con el tiempo aflorar empleo de cuidado infantil informal, pero con experiencia (arbitrando sistemas de acreditación del conocimiento que permitan el acceso a la Bolsa) y generar inmediatamente nuevos empleos con perfiles TASOC (Técnico en Actividades Socioculturales), Monitores de ocio y tiempo libre, TAFAD (Técnicos superiores de Animación Sociodeportiva), Educación Infantil, Auxiliares de Guardería y Jardín de Infancia.

### Procedimiento de contratación pública y de solicitud e intermediación

En coordinación con las Comunidades Autónomas se regulará su funcionamiento, detallando la tipología del servicio, funciones y cometidos, tiempos, modelos de contrato, así como modelos de intermediación entre profesionales y familias ajustados también a la estructura y composición de los hogares.

La definición del procedimiento se establecerá sobre los siguientes principios:

- Confianza bidireccional y condiciones dignas asociadas a la prestación del servicio.
- Solvencia profesional acreditada de quienes prestan el servicio.
- Garantía de condiciones y mecanismos de prevención de riesgos laborales en entornos del trabajo que se realiza dentro de los hogares.

### Duración

El Programa Corresponsables se plantea como un proyecto piloto y transicional en tanto se avanza hacia el Sistema Estatal de Cuidados. Se podría mantener un alto porcentaje del empleo que se genere en el proceso de completa asimilación del 0-3 a la Educación Pública, en tanto que no hay plazas suficientes en este tramo de la Educación Infantil; así como a largo plazo, al tratarse de un programa que puede seguir ofreciendo “horas” de conciliación en domicilio ante innúmeras casuísticas a las que hacen frente las familias en su día a día o circunstancias sobrevenidas derivadas de la situación sanitaria y las medidas restrictivas que están tomando las diferentes Administraciones Públicas.

### Coordinación entre Administraciones Públicas

Con la finalidad de garantizar la eficacia de esta medida, con especial atención a la accesibilidad de las familias y a la definición de personas beneficiarias, se creará un órgano de coordinación y cooperación entre la Administración General del Estado y los organismos competentes de las Comunidades y Ciudades Autónomas, cuya dirección residirá en la Secretaría de Estado de Igualdad y Contra la Violencia de Género. Este órgano cooperará para su implantación y hará seguimiento del cumplimiento del desarrollo de la prestación del servicio con el fin de asegurar de que cumple los fines para los que se concibe.

### **3.2.Sensibilización y fomento de la corresponsabilidad**

Al tiempo que el Programa Corresponsables se constituye como un piloto que ofrece cuidado profesional de niñas, niños y jóvenes, cuenta también con una imprescindible dimensión pedagógica en torno a la conciliación y a la corresponsabilidad. Por este motivo, el Programa prevé actuaciones específicas que fomenten la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en las familias, así como en el seno de las empresas de nuestro país.

A falta de una edición actualizada de la Encuesta de Empleo del Tiempo, cuya última fotografía data de hace una década, debemos recurrir a otro tipo de investigaciones parciales que nos ofrecen datos sobre el reparto del tiempo fuera del trabajo por parte de mujeres y hombres. Datos, en todo caso, que son una base mínima presumiblemente agravada por los efectos de la pandemia. La Encuesta de Condiciones de Vida de 2016 señala que el porcentaje de mujeres mayores de 18 años que dedica al menos varios días a la semana al cuidado o educación de hijas e hijos, tareas del hogar, a cuidado de otros familiares con o sin discapacidad, es en todos los casos notablemente superior al porcentaje de hombres que realiza esas mismas tareas. Llama la atención que sea en lo relativo al cuidado de nietas y nietos dando la cifra se iguala, pues el porcentaje que dedica varios días de la semana a este tipo específico de cuidado afectado por el Programa Corresponsables es casi la misma: 32% de mujeres y 33% de hombres.

Conforme a la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (2015), sabemos que las mujeres dedican casi el doble de horas a la semana que los hombres a realizar trabajos no remunerados, entre los que se computan esas horas destinadas al cuidado de menores o dependientes o a las tareas domésticas. Dicha diferencia se agrava en los casos de contrato a tiempo parcial. Los varones no alteran sustancialmente el tiempo que dedican a estos trabajos remunerados (14 horas semanales sea cual sea el tipo de jornada) mientras que las mujeres pasan de las 25 en caso de jornada completa a casi 30 cuando trabajan a tiempo parcial, lo que evidencia el vínculo entre la opción por ese tipo de contrato para poder asumir las responsabilidades de cuidado.

Si observamos los hogares españoles compuestos por una pareja heterosexual con hijas o hijos, en la que ambos miembros de la pareja tienen empleo asalariado, los varones dedican 20,8 horas a la semana a las tareas de cuidado, mientras que las mujeres dedican 37,5. En el caso de que no tengan descendencia, ellas dedican 16,4 horas frente a las 8,7 de ellos.

En todas las circunstancias, y aun teniendo empleo, la brecha de género en el reparto corresponsable de las tareas del hogar y de los cuidados es evidente, razón por la cual el Programa Corresponsables pretende atender a la sensibilización mediante la realización de acciones divulgativas a escala estatal que incidan en el público masculino y refuercen en él la responsabilidad de hacerse cargo en igualdad de todos los asuntos concernientes al más elemental sostenimiento de la vida (desde la atención de hijas e hijos o tareas domésticas). Esta sensibilización se realizará segmentadamente, para dirigirse tanto a los adultos como a los niños y jóvenes, reforzando dichos valores en las escuelas e institutos, involucrando referentes que les sean próximos.

Además de dirigirse a la población masculina de varias edades, la sensibilización tendrá lugar también con las empresas, en estrecha colaboración con el Instituto de la Mujer, organismo autónomo dependiente del Ministerio de Igualdad que cuenta con una larga trayectoria en el acompañamiento al tejido empresarial español para que avance en igualdad. Junto a los cambios legislativos que este gobierno pueda emprender dando cumplimiento a sus compromisos, está el necesario trabajo de coadyuvar a la transformación de la cultura empresarial española, que también ha sufrido especialmente las condiciones de la pandemia.

Medidas como la lucha por la igualdad retributiva, la consolidación de los planes de igualdad o la regulación del trabajo a distancia precisan que, en materia de corresponsabilidad y conciliación, se implique también en este objetivo a la patronal y a los sindicatos, mediante las pertinentes acciones destinadas a favorecer que en sus empresas se tomen medidas encaminadas a mejorar la conciliación de sus trabajadoras y, especialmente, de sus trabajadores, favoreciendo erradicar los estereotipos y roles de género que alejan a los hombres de los cuidados, muchas veces en detrimento de su propio derecho a vivir su paternidad sin tabúes o a responsabilizarse de sus mayores con el debido respeto.

El trabajo específico contra los roles y estereotipos de género asociados al cuidado y a las responsabilidades domésticas se anclará, así, en la *Recomendación CM/Rec(2019)1 del Comité de Ministros a los Estados miembros para prevenir y combatir el sexismo* del Consejo de Europa, texto al que España prestó una atención pionera al traducirlo y desarrollar trabajos en ese sentido desde el Instituto de la Mujer, en consonancia con las ya avanzadas previsiones sobre la materia que incluye la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. La realización de esta actuación contemplará, entre otras, el diseño y elaboración de recursos didácticos y técnico-profesionales así como, especialmente,

acciones y campañas de sensibilización, informativas, divulgativas y de visibilización.

### **3.3. Estudios y Trabajos técnicos**

La puesta en marcha del Programa Corresponsables precisará diversas actuaciones concretas de carácter técnico, así como la realización de los imprescindibles estudios específicos en materia de cuidados a niñas, niños y jóvenes destinatarios de esta medida y sus familias. Es por esto que se prevé la conveniente reserva de dotación presupuestaria al objeto de contratar las asistencias técnicas que se precisen y, al tiempo, impulsar estudios e investigaciones que acompañen tanto la puesta en marcha de la bolsa como las acciones de sensibilización, que podrán apoyarse en ese material científico que se extraiga de la investigación.

El grueso del trabajo técnico tendrá que ver, así, con la propia puesta en marcha del Programa en colaboración con las Comunidades Autónomas, así como con el seguimiento y asistencia de su evolución durante su puesta en marcha. Los estudios serán una parte imprescindible de dicha fase y permitirán, en lo sucesivo, abonar el conocimiento de la situación de los cuidados a la infancia y primera adolescencia en nuestro país, paso imprescindible para el diseño de mejores y más afinadas políticas públicas.

#### 4. OBJETIVOS E INDICADORES DE SEGUIMIENTO

OBJETIVO / ACTIVIDAD
1. Impulsar y desarrollar un sistema profesional de cuidados, a través de la contratación pública, de cuidadoras y cuidadores profesionales para garantizar las necesidades de conciliación de las familias con hijas e hijos menores de 14 años a su cargo.

INDICADORES	2019		2020		2021
	Presu- puestado	Realizado	Presu- puestado	Realizado	Presu- puestado
<b>1. De resultados:</b>					<b>**Véase párrafo explicativo</b>
01. Personas beneficiarias. <i>(Número de personas)</i>	0	0	0	0	
01.1. Familias monoparentales. <i>(Número de familias)</i>	0	0	0	0	
01.2. Familias con prestación laboral de reducción, flexibilización, adaptación de jornada laboral o beneficiarias del plan MECUIDA. <i>(Número de familias)</i>	0	0	0	0	
01.3. Familias con otros criterios de prioridad de acceso al servicio.					
<b>2. De medios:</b>					
01. Actuaciones de promoción y divulgación del servicio. <i>(Número de acciones)</i>	0	0	0	0	
02. Convenios, colaboraciones, patrocinios e instituciones adheridas a actuaciones de divulgación del servicio. <i>(Número)</i>	0	0	0	0	

OBJETIVO / ACTIVIDAD					
2. Implementar y desarrollar un instrumento público de generación de empleo de calidad en el sector de los cuidados infantiles profesionales.					
INDICADORES	2019		2020		2021
	Presu- puestado	Realizado	Presu- puestado	Realizado	Presu- puestado
<b>1. De resultados:</b>					
01. Personas contratadas.					
<i>(Número de personas)</i>	0	0	0	0	
01.1. Contratos de duración de 1 mes o menos.					
<i>(Número de contratos)</i>	0	0	0	0	
01.2. Contratos de duración de 6 meses o menos.					
<i>(Número de contratos)</i>	0	0	0	0	
01.3. Contratos de duración entre 6 meses y un año.					
<i>(Número de contratos)</i>	0	0	0	0	
01.4. Contratos de duración de un año o más.	0	0	0	0	<b>**Véase párrafo explicativo</b>
<i>(Número de contratos)</i>	0	0	0	0	
01.5. Contratos a jornada parcial. (Número de contratos)	0	0	0	0	
<i>(Número de contratos)</i>	0	0	0	0	
01.6. Contratos a jornada completa. (Número de contratos)	0	0	0	0	
<i>(Número de contratos)</i>					
01.7. Contratos fijos discontinuos. <i>(Número de contratos)</i>					
01.8. Contratos por horas. <i>(Número de contratos)</i>					
02. Formación a profesionales <i>(Número de personas)</i>	0	0	0	0	

OBJETIVO / ACTIVIDAD					
<b>3. Impulsar y desarrollar la coordinación y cooperación entre la Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas.</b>					
INDICADORES	2019		2020		2021
	Presu- puestado	Realizado	Presu- puestado	Realizado	Presu- puestado
<b>1.De resultados:</b>					
01.Organismos autónomos de coordinación a nivel autonómico creados para el servicio. <i>(Número)</i>	0	0	0	0	
02..Oficinas creadas para la atención a personas usuarias. <i>(Número)</i>	0	0	0	0	
03..Convenios de colaboración establecidos para la prestación del servicio. <i>(Número de convenios)</i>	0	0	0	0	<b>**Véase párrafo explicativo</b>
04.Participación/organización en reuniones con la AGE sobre las condiciones y funcionamiento del servicio. <i>(Número de reuniones)</i>	0	0	0	0	

OBJETIVO / ACTIVIDAD					
4. Fomento de la sensibilización en materia de corresponsabilidad.					
INDICADORES	2019		2020		2021
	Presu- puestado	Realizado	Presu- puestado	Realizado	Presu- puestado
<b>1.De resultados:</b>					
01.Actividades de formación y seminarios técnicos. <b>(Número de acciones)</b>	0	0	0	0	
01.1.Informes, recomendaciones, estudios técnicos, manuales, guías didácticas y material divulgativo. <b>(Número de documentos)</b>	0	0	0	0	
<b>2.De medios:</b>					
01.Campañas de sensibilización.  <b>(Número de acciones)</b>	0	0	0	0	<b>**Véase párrafo explicativo</b>
02.Convenios con organismos públicos, administraciones o empresas para promover la sensibilización en materia de corresponsabilidad.  <b>(Número de convenios)</b>	0	0	0	0	
03.Actos institucionales. <b>(Número)</b>	0	0	0	0	
04.Publicaciones. <b>(Número)</b>	0	0	0	0	
05. Estudios e investigaciones. <b>(Número)</b>	0	0	0	0	

**(\*\*) El Programa Corresponsables es un programa piloto concebido como un primer proceso de establecimiento de un Sistema Estatal de Cuidados, desde la asunción de competencias por parte de las Administraciones Públicas a nivel autonómico y la propia Administración General del Estado. Así mismo se constituye como herramienta de generación de empleo de calidad, a través de la contratación pública, para la consolidación de un sistema profesional de cuidadores y cuidadoras. Al tratarse el ejercicio 2021 de su primer año de ejecución, la cuantificación de los indicadores relativos a su ejecución y desarrollo están en fase de estudio y requerirán de un proceso de revisión, habida cuenta de que se trata de una primera experiencia. El Ministerio de Igualdad y la propia Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género como órgano de ejecución, estudiarán su resultado para poder cuantificar dichos indicadores con rigurosidad, una vez concluido el primer año de ejecución.**

## **PROGRAMA 232B. ORGANISMO 30.101 (IMIO)**

### **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

#### **1. DESCRIPCIÓN**

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.

El artículo 9.2 de la Constitución Española 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.

En España, desde la aprobación de la Constitución de 1978, se han dado 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.

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 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.

En el artículo 17 de esta Ley se regula el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO), señalando que el Gobierno en materias que sean competencia del Estado, aprobará periódicamente un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.

El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (actualmente en fase de elaboración) incorporará las políticas públicas previstas en la agenda política del Gobierno.

Los cuatro ejes prioritarios de actuación del PEIO serán los siguientes:

1. Transversalidad de género
2. Nuevo pacto social: justicia económica y redistribución
3. Ciudadanía social y transición feminista
4. Violencias contra las mujeres

A partir de estos ejes se articularán las correspondientes líneas de intervención a través de las medidas apropiadas para cumplir los objetivos.

La transversalidad de género (gender mainstreaming, en inglés) ha sido definido como “la organización (la reorganización), la mejora, el desarrollo y la evaluación de los procesos políticos, de modo que una perspectiva de igualdad de género se incorpore en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas, por los actores normalmente involucrados en la adopción de medidas políticas” (Consejo de Europa, 1999). Su adopción como estrategia para intervenir en las políticas públicas quedó reconocida a nivel internacional en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995), que en 2020 celebra su 25 aniversario y, posteriormente, por el Consejo de Europa en 1998.

Asimismo, se configura 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.

En nuestro país, 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 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.

Persiste una importante segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo y existe una importante desigualdad retributiva. Las mujeres acceden con muchas dificultades a los puestos de toma de decisión, de hecho aunque la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establecía un plazo de ocho años para que las sociedades obligadas a presentar cuentas de pérdidas y ganancias no abreviada procuraran incluir en su Consejo de administración un número de mujeres que permita alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres, 13 años más tarde La presencia de mujeres en consejos de Administración de las empresas del IBEX 35 asciende solo al 24%. Tampoco los organismos públicos vinculados o dependientes de la Administración dan cumplimiento al principio de presencia equilibrada en los nombramientos que les corresponda efectuar en los consejos de administración de las empresas en cuyo capital participe el Estado. En cuanto a la segregación horizontal las mujeres se siguen concentrando en los peores menos valorados y peor retribuidos a pesar de ser esenciales para el mantenimiento de la sociedad tal como la entendemos.

La desigualdad y el desempleo o el empleo precario son problemas íntimamente vinculados. La desigualdad de género se ve reforzada por la discriminación laboral de las mujeres y la brecha salarial. Por desgracia las mujeres sufren mayores tasas de temporalidad, precariedad, pobreza, peores salarios realizando el mismo trabajo, mayores tasas de desempleo y asumen de forma invisible y no remunerada las tareas de cuidados además de asumir en el mercado laboral las posiciones más difíciles.

Según datos del Instituto Nacional de Estadística, se calcula que esa brecha de género en la retribución alcanza el 22,3% en el cómputo total del año. Las implicaciones de esta desigualdad económica trascienden al empleo: las futuras pensiones de las mujeres corren el riesgo de empobrecerse por su mayor precariedad laboral hoy. Las mujeres siguen soportando, de forma mayoritaria, la

carga de los cuidados familiares: el cuidado de hijas e hijos, de personas dependientes, se hace a expensas de sus hombros y de sus carreras profesionales, que aquejan discontinuidad, parcialidad y menor desarrollo precisamente por ser las responsables de sostener la vida en el interior de los hogares, muchas veces solas, como familias “monomarentales”. La pobreza de las mujeres es la pobreza de la sociedad, pues ningún país avanzado puede presumir de democracia sin la plena igualdad en todos los ámbitos. El empleo, pero también el ámbito del cuidado, precisan una revolución que interpele al conjunto de la sociedad y ponga fin a una desigualdad secular enraizada en nuestro sistema económico que impide el pleno avance de la economía y la sociedad españolas.

Las mujeres tampoco cuentan con las mismas oportunidades a la hora de acceder al autoempleo o de poner en marcha iniciativas emprendedoras. Aunque el Informe Global Entrepreneurship Monitor (GEM) España 2018-19 muestra que la brecha de género a la hora de emprender ha disminuido por sexto año consecutivo y en la actualidad 9 mujeres inician negocios por cada 10 hombres españoles, una cifra que supera la media de Europa, todavía persisten múltiples desigualdades. Las trabajadoras autónomas y emprendedoras se concentran en muy pocas ramas de actividad, en los tramos inferiores de cotización, la dimensión económica de sus empresas tiende a ser menor que de las dirigidas por hombres y tienen mayores dificultades para acceder al crédito.

Atendiendo a los estudios universitarios, en el curso 2017-2018, las mujeres representan el 55,1% del total de estudiantes matriculados en estudios de Grado. Pero, de nuevo, se concentran en ciertos ámbitos de estudios: en Educación son el 78% con respecto al total de matriculados, en Salud y Servicios Sociales el 71%, en Ciencias Sociales, Periodismo y Documentación el 61,7% y en Artes y Humanidades el 60,8%. Por el contrario, en Informática representan tan solo el 12,1% del total de matriculados en este ámbito de estudio y en Ingeniería, Industria y Construcción el 28,4%. Aunque, con menor intensidad, estos contrastes se reproducen en las titulaciones de Máster y Doctorado.

Entre la población adulta en España, las mujeres tienen un mayor nivel de estudios que los hombres; aspecto que se acentúa más aún entre la población joven. Así, según datos de la EPA, en 2018, el 39,9% de las mujeres adultas (25-64 años) disponían de estudios superiores, frente al 34,5% de los hombres. Entre los más jóvenes (25-34 años), el 45% de las mujeres tenían estudios superiores frente al 36,5% de los hombres. Sin embargo, desde el inicio, las jóvenes muestran un menor interés por las ciencias naturales y formales que los jóvenes varones. La distribución

por modalidad de Bachillerato de los titulados en 2017 advierte que la mayoría de los varones que finalizaron el Bachillerato lo hicieron en la modalidad de Ciencias (59.245, un 55% del total de alumnos), mientras que la modalidad de Humanidades y Ciencias Sociales fue la más elegida por las alumnas (72.334, un 52,6%). Asimismo, se observa que, de los 11.249 estudiantes que obtuvieron el título de Bachillerato en la modalidad de Artes, el 69,9% fueron mujeres.

En el último informe Científicas en Cifras (2019), elaborado por la Unidad de Mujer y Ciencia de la Secretaría de Estado de Universidades, Investigación, Desarrollo e Innovación, se ofrecen los últimos datos e indicadores de la situación de las mujeres en la formación y profesión científica en España<sup>1</sup>. La proporción de mujeres en el conjunto del personal investigador se mantiene estable desde el año 2009 entorno al 39%. Sin embargo, la infrarrepresentación de mujeres sigue siendo notable en categoría de mayor rango (el Grado A). Por ejemplo, en el 2017, las universidades públicas españolas contaban con solo un 21% de mujeres entre su profesorado catedrático.

Los datos de la última Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) de 2018 muestran una masculinización de la recuperación económica y una feminización de la pobreza, en todos y cada uno de los indicadores utilizados para su medición. El indicador AROPE de los hombres ha descendido 2,8 puntos hasta situarse en el 25,1%, mientras que ha aumentado 0,3 para las mujeres hasta el 27%. El riesgo de pobreza de los hombres se sitúa en el 2018 en el mismo nivel que en 2013, en el 20,9%, mientras que la femenina es del 22,2%, 2,3 puntos más que en el 2013.

Aunque en se registre una evolución positiva para ambos sexos en el periodo 2013-2018, la carencia material severa masculina es del 5,3% frente al 5,5% en el caso de las mujeres. Asimismo, el porcentaje de hogares viviendo con baja intensidad en el trabajo es del 10,1% entre los encabezados por varones y del 11,2% entre los encabezados por mujeres. Con respecto a 2013, la tasa de los hombres se redujo 5,8 puntos frente a 4,2 para las mujeres.

- Una línea de acción prioritaria se dirige a la realización de actuaciones que posibiliten el acceso y permanencia de las mujeres en el empleo, a la necesidad de adoptar acciones positivas a favor de las mujeres tendentes a reducir la segregación horizontal y vertical y el impulso de los instrumentos necesarios para reducir las diferencias retributivas brecha salarial existente. Y a eliminar la

---

<sup>1</sup> UNIDAD DE MUJER Y CIENCIA (2019). *Científicas en Cifras 2019. Estadísticas e indicadores de la (des)igualdad de género en la formación y profesión científica*. Secretaría de Estado de Universidades, Investigación, Desarrollo e Innovación, Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. De acceso en: <https://www.fecyt.es/es/publicacion/cientificas-en-cifras-2019>

segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo, las desigualdades relacionadas con la gestión del tiempo y con los derechos de conciliación y corresponsabilidad, la incorrecta valoración de los puestos de trabajo, la ausencia de claridad y de seguridad jurídica sobre el concepto de «trabajo de igual valor», la falta de transparencia de las retribuciones, así como la división sexual del trabajo, específicamente la principal asunción femenina de las tareas domésticas y cuidados familiares y sus consiguientes repercusiones en la reproducción de roles y estereotipos de género que provocan mayor incidencia de la pobreza de tiempo y el desarrollo de sus carreras profesionales. Causas que se retroalimentan continuamente y que es necesario atajar de manera inmediata.

Por ello, una línea de acción se dirigirá a la realización de actuaciones que posibiliten el acceso y permanencia de las mujeres en el empleo, a la necesidad de adoptar acciones positivas a favor de las mujeres tendentes a reducir la segregación horizontal y vertical y el impulso de los instrumentos necesarios para reducir las diferencias retributivas y todas las desigualdades relacionadas con la gestión del tiempo y con los derechos de conciliación y corresponsabilidad, la incorrecta valoración de los puestos de trabajo, la ausencia de claridad y de seguridad jurídica sobre el concepto de «trabajo de igual valor», la falta de transparencia de las retribuciones, así como la división sexual del trabajo, específicamente la principal asunción femenina de las tareas domésticas y cuidados familiares y sus consiguientes repercusiones en la reproducción de roles y estereotipos de género que provocan mayor incidencia de la pobreza de tiempo y el desarrollo de sus carreras profesionales. Causas que se retroalimentan continuamente y que es necesario atajar de manera inmediata.

Además se prestará especial atención a aquellos sectores especialmente precarios en los que muy mayoritariamente trabajan mujeres, así como incrementar la presencia de mujeres en los sectores en los que están infrarrepresentadas, y a combatir las barreras que provocan la salida de las mujeres del mercado laboral e impiden su promoción profesional; su acceso a en los órganos de dirección para alcanzar una presencia equilibrada; a favorecer la inserción de las mujeres en el mercado laboral y a fomentar y apoyar el acceso de las mujeres al autoempleo y la puesta en marcha de las iniciativas emprendedoras y autoempleo de las mujeres. Mención singular debe hacerse de las actividades y programas relacionadas con las mujeres que tienen especiales dificultades para acceder y permanecer en el mercado laboral: mujeres del medio

rural y pesquero; mujeres vulnerables y en riesgo de exclusión y mujeres las víctimas de violencia de género, entre otras y, muy particularmente, las mujeres del medio rural.

- Una segunda línea de actuación va 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.

Siempre en la línea de la lucha contra cualesquiera actuaciones discriminatorias, la conformación de una sociedad crecientemente diversa, exige una respuesta amplia y eficaz que proporcione los instrumentos necesarios para garantizar el pleno disfrute de derechos fundamentales y libertades públicas en condiciones de igualdad. Por tanto, a estas acciones se sumarán también un conjunto de acciones sectoriales enmarcadas en la colaboración con otros ámbitos de actividad como la salud, la educación y el empleo, etc.

## **2. ÓRGANO ENCARGADO DE SU EJECUCIÓN**

El órgano encargado de la gestión del programa es el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, Organismo Autónomo adscrito al Ministerio de Igualdad.

## **3. ACTIVIDADES**

### **A) TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO**

#### **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 fundamental de acción del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, 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 para el desarrollo de las funciones que tienen asignadas, especialmente en la realización de actividades de intercambio y transferencia de experiencias, elaboración, difusión y publicación de estudios y resultados de los trabajos realizados por las citadas Unidades así como 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, lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, 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.

En el marco de la cooperación y colaboración que viene existiendo entre el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades y el Ministerio de Defensa desde

2010, se reforzará la cooperación entre ambos, con el objetivo de alcanzar la plena igualdad entre mujeres y hombres en las Fuerzas Armadas.

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.

**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 Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades 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 de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades 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.

**Generación y fomento del conocimiento y del pensamiento feminista**

La investigación y realización de estudios continúa siendo otro de los ejes prioritarios de la actuación del Instituto para este próximo año. El conocimiento, cada vez más completo de la situación de las mujeres, en todos los ámbitos de la sociedad, se articula como elemento fundamental, ya que ello supone dotar a las personas responsables de la toma de decisiones políticas de toda la información necesaria para que puedan ajustar las medidas de intervención que adopten a las necesidades de las mujeres y sus circunstancias reales. Al mismo tiempo contribuye a hacer visible la situación deficitaria de las propias mujeres.

Con la aprobación del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades 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.

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 la formación e 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.

El área de estudios concentrará su actuación a lo largo del ejercicio a la difusión del conjunto de estudios y trabajos que estén en curso y realizados en los últimos ejercicios, así como en la elaboración de estudios e investigaciones relacionados con los principales ejes del Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, mediante la correspondiente programación, en la que se incluirán estudios sobre discriminación en teniendo en cuenta el mandato de las Directivas en materia de igualdad.

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" 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.

Con el fin de ampliar el contenido a la base de datos estadística “Mujeres en cifras” e incorporar nuevos indicadores en igualdad a nivel estatal y, en consonancia con los indicadores europeos de igualdad de género, se pondrá en marcha un proyecto para reconvertir la antigua base “Mujeres en cifras” en un sistema integrado de Indicadores de Género, que incluya información referencial a todas las fuentes estadísticas.

Un sistema estatal de indicadores constituirá una herramienta esencial para monitorizar y evaluar el impacto de las políticas de igualdad a lo largo del tiempo, sirviendo de “termómetro estadístico” de la situación de mujeres y hombres en nuestra sociedad.

## **B) NUEVO PACTO SOCIAL: JUSTICIA ECONOMICA Y REDISTRIBUCION**

**Actuaciones para promover la inserción sociolaboral y mejorar la empleabilidad de mujeres pertenecientes a grupos desfavorecidos, mujeres migrantes, mujeres gitanas, mujeres jóvenes y mujeres y mayores de 45 años.**

La participación de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad, y especialmente en el económico y laboral, supone, además, de una necesidad para alcanzar la autonomía económica, la vía por la que se ejercen plenamente sus derechos. Por ello, es necesario desarrollar actuaciones específicas dirigidas a la participación de mujeres de determinados colectivos en situación o riesgo de exclusión social y laboral, y que sufren discriminación (en muchas ocasiones múltiples) que les impide participar en los circuitos normalizados de formación y de empleo, dificultándoles el ejercicio pleno de sus derechos.

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 CEPAIM, 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.

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, Aparadoras 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 continuará con el desarrollo, la evaluación y el seguimiento del Programa territorial “EMPLÉATE DESDE LA IGUALDAD” dirigido a mejorar la empleabilidad de mujeres en el 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.

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 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.

Así como 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.

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.igualdadenaempresa.es](http://www.igualdadenaempresa.es), así como reforzando el asesoramiento personalizado para la elaboración de los planes de igualdad.

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.igualdadenaempresa.es](http://www.igualdadenaempresa.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.

### **C) CIUDADANIA SOCIAL Y TRANSICION FEMINISTA**

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.

#### **Programas en el ámbito de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación**

- 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.
- Se continuará con la formación específica para favorecer el desarrollo personal y empoderamiento de las mujeres profesionales así como su capacidad de emprendimiento y empleabilidad a través de la formación de personal formador y la elaboración de material didáctico.

### **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.

Las actuaciones en este ámbito se articulan en torno a los siguientes ejes:

- Se continuará la colaboración con el Ministerio de Educación y Formación Profesional, como con las autoridades educativas y Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas, para abordar el estado de la cuestión de la coeducación.
- Impulso de 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.
- Fomento de la visibilización y de la participación de las mujeres en el deporte, en colaboración con el Consejo Superior de Deportes.
- Convocatoria de 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.

### **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 Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades 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, también por escrito, para lo que el Instituto ha habilitado el crédito correspondiente para costear el servicio externalizado de atención telefónica y por correo electrónico a las mujeres sobre sus derechos y a víctimas de discriminación por razón de sexo.

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 María 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. Así como 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.

#### 4. OBJETIVOS E INDICADORES DE SEGUIMIENTO.

OBJETIVO / ACTIVIDAD					
1. TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO					
1.1 Introducir el principio de igualdad 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.					
INDICADORES	2019		2020		2021
	Presu- puestado	Ejecución	Presu- puestado	Realizado Julio 2020	Presu- puestado
<b>1.De resultados:</b>					
01.Red Europea y Red Nacional de Políticas de Igualdad (Red de Políticas de Igualdad entre mujeres y hombres en Fondos).					
Nº plenarios/grupos trabajo/reuniones	7	5	7	5	7
Nº acciones	78	78	78	40	78
Participación otras Redes	30	23	25	15	25

OBJETIVO / ACTIVIDAD					
1.2 Formación y asesoramiento sobre la aplicación del carácter transversal del principio de igualdad de oportunidades en las Administraciones Públicas.					
INDICADORES	2019		2020		2021
	Presu- puestado	Ejecución	Presu- puestado	Realizado Julio 2020	Presu- puestado
<b>1.De resultados:</b>					
01.Convenios con Entidades y Organismos (FEMP). Convenios	1	0	0	0	1
02.Convenios con Administraciones Públicas. Nº de Convenio	3	1	2	0	5
Nº de talleres	2	2	2	0	6
Nº participantes	200	200	200	300	500
03.Programas de sensibilización. Nº programas	5	3	3	0	3
Nº acciones/actividades/talleres	5	19	15	0	15
Nº participantes	115	300	300	0	300
Actividad	0	0	0	0	0
04.Unidades de Igualdad de los Departamentos Ministeriales. Nº de acciones	60	60	60	40	0

OBJETIVO / ACTIVIDAD					
1.3 Generación y fomento del conocimiento y del pensamiento feminista.					
INDICADORES	2019		2020		2021
	Presu- puestado	Ejecución	Presu- puestado	Realizado Julio 2020	Presu- puestado
<b>1.De resultados:</b>					
01.Plan de estudios.					
Estudio	4	4	5	2	4
02.Bases de datos "Mujeres en cifras".					
Variables	270	126	100	99	160
03.Publicaciones.					
Publicación	100	38	35	24	40
Ejemplar distribuido	70.000	56.348	50.000	34.000	50.000
04.Exposiciones.					
Exposición	53	0	40	1	40
05. Seguimiento evaluación de la Ley					
Informe	1	0	0	0	0
06. Evaluación del Plan Estratégico					
Informe	1	1	2	0	1
07. Centro de documentación.					
Fondo documental	31.500	31.500	31.500	17	31.500
Consulta	500	500	500	0	500
08. Programas subvencionados de seminarios y actividades					
Programas	45	56	60	38	45
09. Subvenciones a títulos de postgrado					
Subvenciones a investigaciones feministas	15	11	0	0	25
Subvenciones para fomento vocación STEM	10	0	10	0	10
Nº programas	10	4	10	18	18
Nº acciones/actividades/talleres	19	19	19	18	50
Nº participantes	300	300	300	360	300

OBJETIVO / ACTIVIDAD					
2. NUEVO PACTO SOCIAL: JUSTICIA ECONÓMICA Y REDISTRIBUCIÓN					
2.1 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.					
INDICADORES	2019		2020		2021
	Presu- puestado	Ejecución	Presu- puestado	Realizado Julio 2020	Presu- puestado
<b>1.De resultados:</b>					
01.Programas para facilitar el acceso a la financiación					
Nº de programas	3	1	1	0	0
Convenios/Subvenciones	0	1	2	1	1
Mujeres beneficiadas	340	151	240	0	240
02.Programas de fomento del emprendimiento y apoyo a emprendedoras					
Nº de programas	1	2	2	0	0
Mujeres beneficiarias	12.500	10.236	12.500	0	0
Empresas creadas	2.030	1.542	2.000	0	0
Entidades participantes	54	48	55	0	0
Empleo generado	320	69	300	0	0
03. Otras actuaciones de apoyo al emprendimiento					
Convenios/contratos	1	1	1	1	1
Mujeres beneficiarias	0	79	80	63	70
Talleres realizados	0	2	2	2	2
Spin-Off creadas por mujeres	0	0	2	0	0
Universidades participantes	40	47	50	48	49
04. Programa de inserción laboral mujeres especialmente vulnerables					
Nº programas (Convenios)	96	24	23	16	27
Entidades participantes	96	93	97	83	96
Mujeres beneficiarias	2.500	6.863	8.000	1.246	10.675
05. Programas promoción profesional directivas y predirectivas.					
Programas (Convenios/Subvenciones)	2	2	3	2	3
Fuerzas y Cuerpos de Seguridad Participantes	3	0	2	0	1
Empresas participantes	140	321	200	118	150
Acciones de sensibilización y empoderamiento	15	0	0	0	0
Mujeres beneficiarias	460	500	500	177	200

06. Programas para evitar sesgos de género en el acceso al empleo y promover la promoción profesional					
Nº de Programas	1	2	2	2	2
Nº Empresas y entidades participantes (acuerdos con empresas)	95	273	133	148	120
07. Programas de empoderamiento y fomento del liderazgo e independencia económica en el ámbito rural y pesquero					
Convenios	3	3	3	1	3
Entidades participantes (Cooperativas beneficiarias)	30	57	60	1	60
Mujeres beneficiarias	2.000	1.045	1.050	0	1.200
Mujeres participantes en programas de formación (Mujeres formadas)	300	42	50	0	175
08. Otras actuaciones de empoderamiento, visibilización, sensibilización y networking					
Actuaciones	8	6	6	1	5
Nº beneficiarias	0	544	500	13	200
Entidades participantes	300	534	200	10	50
09. Actuaciones para fomentar la corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades domésticas y de cuidado					
Actuaciones	1	0	2	0	0
Entidades colaboradoras	500	0	6	0	0
Nº Personas beneficiarias	8.000	0	10.000	0	0
10. Programas para eliminar la segregación horizontal y fomentar la presencia de mujeres en disciplinas STEM					
Nº Programas	3	2	2	2	0
Entidades participantes	25	16	20	17	0
Mujeres beneficiarias	4.000	10.132	10.500	10.164	0
11. Actuaciones de sensibilización, divulgación y reconocimiento del talento de las mujeres					
Nº actuaciones	3	0	0	0	0
Nº personas beneficiarias	10.000	0	0	0	0
12. Fomento de la empleabilidad de mujeres rurales.					
Nº de convenios	0	0	0	0	0
Nº de programas	15	0	0	0	0
Nº mujeres beneficiarias	300	0	0	0	0
13. Fomento de la empleabilidad de mujeres gitanas.					
Nº de convenios	1	1	1	0	1
Nº de programas	8	7	7	0	7
Nº de mujeres beneficiarias	120	124	130	0	105

14. Fomento e la empleabilidad de mujeres inmigrantes.					
Nº de convenios	2	2	2	0	2
Nº de programas	10	10	10	0	10
Nº de mujeres beneficiarias	150	264	150	0	150
15. Fomento de la empleabilidad de mujeres en riesgo de exclusión					
Nº de convenios	0	0	0	0	0
Nº de programas	14	0	0	0	0
Nº de mujeres beneficiarias	340	0	0	0	0
16. Fomento de la empleabilidad de mujeres mayores de 45 años.					
Nº de convenios	1	1	1	0	1
Nº de programas	6	6	6	0	6
Nº de mujeres beneficiarias	95	85	95	0	90
17. Fomento de la empleabilidad de mujeres jóvenes					
Nº de convenios	1	1	1	0	1
Nº de programas	6	6	6	0	6
Nº de mujeres beneficiarias	90	112	95	0	90

OBJETIVO / ACTIVIDAD					
2.2 Actuaciones dirigidas a mejorar las prácticas empresariales en materia de igualdad e impulsar la igualdad en la negociación colectiva.					
INDICADORES	2019		2020		2021
	Presu- puestado	Ejecución	Presu- puestado	Realizado Julio 2020	Presu- puestado
<b>1.De resultados:</b>					
01.Entidades solicitantes de subvenciones para planes de igualdad. Entidad	500	316	0	0	0
02.Entidades beneficiarias de ayudas para planes de igualdad Entidad	200	100	0	0	0
03.Personas beneficiarias de las ayudas para planes de igualdad. Personas	18.000	3.978	0	0	0
04.Entidades asesoradas para la implantación de planes de igualdad. Entidad	230	376	480	73	480
05. Consultas resueltas en asesoramiento para planes de igualdad. Entidad	2.100	3.155	3.500	1.734	3.500
06. Empresas distinguidas con el distintivo "Igualdad en la Empresa". Empresa	15	0	15	12	15
07. Estudios. Número	2	2	2	2	2
08. Contratos en el ámbito de la igualdad en la empresa. Contrato	4	7	2	2	2
09. Empresas integrantes de la Red de empresas con distintivo "Igualdad en la Empresa". Número	158	148	163	160	180

OBJETIVO / ACTIVIDAD					
3. CIUDADANÍA SOCIAL Y TRANSICIÓN FEMINISTA					
3.1 Formación en Igualdad.					
INDICADORES	2019		2020		2021
	Presu- puestado	Ejecución	Presu- puestado	Realizado Julio 2020	Presu- puestado
<b>1.De resultados:</b>					
01.Cursos de formación y asesoramiento					
Nº programas	1	0	0	0	0
Nº acciones/actividades/talleres	8	0	0	0	0
Nº de participantes	1.000	0	0	0	500
Curso	0	0	0	0	2
2.Programa de sensibilización y formación en igualdad de oportunidades y perspectiva de género					
Nº cursos	340	340	340	73	110
Nº especialidades	8	9	9	8	8
Nº participantes	21.000	30.470	21.000	6.727	21.000
Actividad	3	3	3	0	0

OBJETIVO / ACTIVIDAD					
3.2 Programas específicos en el ámbito de la educación, cultura y deporte.					
INDICADORES	2019		2020		2021
	Presu- puestado	Ejecución	Presu- puestado	Realizado Julio 2020	Presu- puestado
<b>1.De resultados:</b>					
01.Programas para promover la coeducación					
Nº de programas	4	4	3	1	4
Nº acciones/actividades/talleres	28	4	4	1	4
Nº de participantes	3.000	1.812	3.000	1.687	3.000
02.Programas patrocinio deportivo.					
Nº de acciones	0	0	0	0	1

OBJETIVO / ACTIVIDAD					
<b>3.3 Programas en el ámbito de la ciencia y las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.</b>					
INDICADORES	2019		2020		2021
	Presu- puestado	Ejecución	Presu- puestado	Realizado Julio 2020	Presu- puestado
<b>1.De resultados:</b>					
01.Programas dirigidos a la eliminación de la brecha digital					
Nº de programas	7	8	8	7	8
Nº acciones/actividades/talleres	150	180	300	28	300
Nº de participantes	2.500	3.400	5.000	1.800	5.000

OBJETIVO / ACTIVIDAD					
<b>3.4 Actuaciones relativas a la cooperación y apoyo al movimiento asociativo.</b>					
INDICADORES	2019		2020		2021
	Presu- puestado	Ejecución	Presu- puestado	Realizado Julio 2020	Presu- puestado
<b>1.De resultados:</b>					
01.Subvenciones a ONG					
Nº entidades subvencionadas	113	83	86	0	115
Programa subvencionado	113	0	0	0	0
02.Consejo de Participación de la Mujer					
Reunión	2	1	1	1	2

OBJETIVO / ACTIVIDAD					
3.5 Otras actuaciones dirigidas a la ciudadanía.					
INDICADORES	2019		2020		2021
	Presu- puestado	Ejecución	Presu- puestado	Realizado Julio 2020	Presu- puestado
<b>1.De resultados:</b>					
01.Servicios de información para mujeres. Consulta	6.000	0	6.000	0	6.000
02.Servicio de asesoramiento frente a la discriminación por razón de sexo Consulta	1.100	855	1.200	600	1.200
03.Observatorio de la Imagen de las Mujeres. Quejas recibidas	700	700	700	323	700
Nº actuaciones	115	115	115	28	100
Actividad	3	5	3	5	5
04.Actividades de comunicación y sensibilización. Actividad	3	5	3	2	5
Consultas	120	140	120	183	150
Nº notas prensa/comunicación	50	30	50	32	50
05. Programas dirigidos a mejorar la salud de las mujeres. Nº programas	4	0	0	0	0
Nº acciones/actividades/talleres	29	0	0	0	0
Nº participantes	400	0	0	0	0
06. Proyectos modelo interseccional. Nº proyectos	0	0	0	0	5