PROYECTO
PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO
2022

Informe de Impacto de Género

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA
MINISTERIO DE IGUALDAD

PROYECTO
PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO
2022

Informe de Impacto de Género

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA
MINISTERIO DE IGUALDAD

TÍTULO: Informe de impacto de género del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2022

Elaboración y coordinación de contenidos:
Ministerio de Hacienda y Función Pública. Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos
Ministerio de Igualdad

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

Edita:
© Ministerio de Hacienda y Función Pública
© Ministerio de Igualdad
Secretaría General Técnica
Subdirección General de Información, Documentación y Publicaciones Centro de Publicaciones

NIPO MINHAFP: 185-21-069-2
NIPO MI: 048-21-015-9

ÍNDICE

Resumen ejecutivo 7

I. INTRODUCCIÓN GENERAL 11

II. MARCO NORMATIVO 15

III. METODOLOGÍA 19

III.1. Realidad 23

III.2. Representación 25

a) Objetivo 25
b) Ámbitos analizados 25
c) Indicador de medición: el índice de presencia relativa de hombres y mujeres (IPRHM) 27
d) Esquema del capítulo 28

III.3. Recursos-resultados 31

a) Catalogación del impacto de los programas: Formulario 31
b) Recopilación de información relevante: Parte cualitativa 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 48
d) Tasa de paro 50

IV.2. Ingresos 55

a) Salarios 55
b) Renta 57
c) Situaciones de riesgo 59

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

IV.4. Salud 67

a) Esperanza de vida 67
b) Estado de salud 70
c) Determinantes de salud 72
d) Servicios sanitarios 74

e) Defunciones 75

IV.5. Conciliación y corresponsabilidad 77

a) Situación laboral y cuidado de personas dependientes 77
b) Tiempo de trabajo no remunerado 80

IV.6. Ciencia y tecnología 85

a) Recursos Humanos 85
b) Internet 87
c) Brecha digital 88

IV.7. Delito y violencia 91

a) Personas condenadas 91
b) Víctimas mortales por violencia de género 91

IV.8. Poder y toma de decisión 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 100
e) Mujeres en Reales Academias 100
f) Mujeres en altos cargos privados 101

V. REPRESENTACIÓN 103

V.1. Visión general de la Encuesta de Población Activa (EPA) 105

a) Composición por sexo del empleo público según la EPA 105
b) Evolución de la composición por sexo del empleo público según la EPA 108

V.2. Visión general de las Administraciones Públicas 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 117

V.3. La perspectiva de género en el empleo público de la Administración General del Estado (AGE) 119

a) Análisis del personal funcionario de la AGE 119
b) Personal laboral de la AGE 129
c) La perspectiva de genero en altos cargos de la Administración General del Estado 139

VI. RECURSOS-RESULTADOS 143

VI.1. Introducción 145

a) Ámbito subjetivo 146
b) Ámbito objetivo 147

VI.2. Análisis desde la perspectiva de género de los créditos recogidos en el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2022 149

a) Visión general de los programas de gasto 150
b) Análisis en términos monetarios 152
c) Resultados de las secciones presupuestarias 154
d) Análisis de relevancia de género 158
e) Líneas de actuación destacadas en favor de la igualdad de género 164
f) Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia 168

VI.3. Listado de programas presupuestarios por sección 173

VI.4. Análisis de los Recursos-resultados por sección presupuestaria 191

Sección 03. Tribunal de Cuentas 191
Sección 04. Tribunal Constitucional 194
Sección 05. Consejo de Estado 197
Sección 07. Clases Pasivas 199
Sección 08. Consejo General del Poder Judicial 202
Sección 10. Contratación Centralizada 208
Sección 12. Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación 209
Sección 13. Ministerio de Justicia 228
Sección 14. Ministerio de Defensa 237
Sección 15. Ministerio de Hacienda y Función Pública 246
Sección 16. Ministerio del Interior 271
Sección 17. Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana 280
Sección 18. Ministerio de Educación y Formación Profesional 298
Sección 19. Ministerio de Trabajo y Economía Social 322
Sección 20. Ministerio de Industria, Comercio y Turismo 345
Sección 21. Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación 361
Sección 22. Ministerio de Política Territorial 376
Sección 23. Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico 379
Sección 24. Ministerio de Cultura y Deporte 404
Sección 25. Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática 426
Sección 26. Ministerio de Sanidad 439
Sección 27. Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital. 450
Sección 28. Ministerio de Ciencia e Innovación 472
Sección 29. Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 500
Sección 30. Ministerio de Igualdad 508
Sección 31. Ministerio de Consumo 518
Sección 32. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones 527
Sección 33. Ministerio de Universidades 538
Sección 60. Seguridad Social 544

VI.5. Recopilación de Objetivos e Indicadores por política presupuestaria 555

Política 11. Justicia 555
Política 12. Defensa 559
Política 13. Seguridad Ciudadana e Instituciones Penitenciarias 560
Política 14. Política Exterior y de Cooperacion para el Desarrollo 562
Política 21. Pensiones 569
Política 22. Otras prestaciones económicas 570
Política 23. Servicios Sociales y Promoción Social 570
Política 24. Fomento del Empleo 577
Política 26. Acceso a la Vivienda y Fomento de la Edificación 581
Política 28. Gestión y Administración de Trabajo y Economía Social 581
Política 29. Gestión y Administración de la Inclusión, de la Seguridad Social y de la Migración 582
Política 31. Sanidad 582
Política 32. Educación 584
Política 33. Cultura 593
Política 41. Agricultura, Pesca y Alimentación 596
Política 42. Industria y Energía 598
Política 43. Comercio, Turismo y Pymes 599
Política 45. Infraestructuras y ecosistemas resilientes 600
Política 46. Investigación, Desarrollo, Innovación y digitalización 606
Política 49. Otras actuaciones de carácter económico 614
Política 91. Organos Constitucionales, Gobierno y otros 617
Política 92. Servicios de Carácter General 617
Política 93. Administración Financiera y Tributaria 620

VII. CONCLUSIONES 621

VII.1. Realidad 623

VII.2. Representación 625

a) A nivel global y por administraciones 625
b) Personal con reducción de jornada o en situación de excedencia, en ambos casos por causas familiares 625
c) Relación entre el IPRHM y las retribuciones 626
d) Evolución del IPRHM en el período 2019-2020-2021 626
e) Altos cargos de la Administración General del Estado 627

VII.3. Recursos-resultados 629

VIII. RELACIÓN DE GRÁFICOS Y TABLAS 631

IX. ANEXOS 639

IX.1. Entidades Públicas Empresariales, Autoridades Administrativas Independientes, Universidades no Transferidas y otros entes de derecho con régimen específico (anexo I del BEPSAP. Enero 2020) 641

RESUMEN EJECUTIVO

RESUMEN EJECUTIVO

España es un país en constante evolución que debe seguir avanzando para dar respuesta a los nuevos retos y desigualdades que se presentan tanto a nivel individual como de sociedad y de país. La eclosión de la pandemia de la COVID-19 puso de manifiesto las fortalezas que tenemos, pero, por el contrario, dejó al descubierto las asignaturas pendientes. No nos podemos permitir continuar con ninguna de las desigualdades existentes, que inciden con particular intensidad en mujeres y jóvenes, provocando entre otros, el estancamiento social.

Es por ello que el Gobierno de España da una respuesta firme al desafío de alcanzar la plena igualdad de género, incorporándolo de manera transversal en los Presupuestos Generales del Estado.

El pasado mes de abril España presentó el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR) que, además de ser el instrumento para canalizar los fondos europeos, se sitúa en el centro de la estrategia política económica de nuestro país. La igualdad de género es uno de los cuatro ejes que vertebran dicho PRTR, ya que supone un factor fundamental de crecimiento. No hablamos únicamente de igualdad entendida como un elemento de justicia y equilibrio social, sino que se aborda de manera transversal en toda la sociedad, integrándola como factor de productividad y PIB potencial.

La metodología sueca de las 3-Rs, tomada como referencia en el Informe de Impacto de Género de los Presupuestos Generales del Estado del ejercicio anterior se ha reforzado desde numerosas perspectivas, lo que redunda en una mejor obtención de datos y una mayor calidad de los mismos, para beneficio del conjunto de la ciudadanía.

La transparencia y la accesibilidad de la información son claves para permitir que los datos puedan ser consultados y explotados por todos los interesados. Para ello, se ha desarrollado una nueva forma de presentación del contenido de la página web, donde hay que destacar la inclusión de una innovadora herramienta interactiva para la visualización de los datos contenidos en este informe.

El Informe no se ha reforzado únicamente en la presentación y explotación de resultados, sino que desde el inicio del proceso presupuestario se ha apostado por agilizar la recogida de información. La comunicación para la obtención de datos de cada una de las oficinas presupuestarias y agentes involucrados ha experimentado una mejoría con la puesta en funcionamiento de un nuevo soporte informático de recogida de información.

Además, la metodología del apartado Recursos-Resultados se ha revisado otorgando un mayor potencial analítico a las respuestas de los cuestionarios que cada uno de los centros gestores debe realizar sobre sus programas de gasto. En este sentido, se abandona el sistema binario de las respuestas, dando cabida a opciones más complejas, lo que enriquece la información suministrada. Por otra parte, se redefine el sistema de ponderación de respuestas, otorgando prevalencia a aquellas actuaciones con mayor capacidad de impacto sobre la reducción de las desigualdades, e introduciendo el crédito presupuestario como elemento moderador y exponente último del concepto «Recursos» aquí analizado.

Nos encontramos, por tanto, ante una revisión continua de la metodología de las 3-Rs, que se completa con una ampliación del ámbito objetivo del Informe al incluir el análisis de los programas presupuestarios del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Además, en el capítulo referido a la Representación, se incluye un apartado dedicado al análi-

sis del índice de presencia relativa de hombres y mujeres en los puestos de altos cargos de la Administración General del Estado.

En cuanto a su estructura, el Informe se refiere a la primera de las 3-Rs, relativa a la «Realidad» en un apartado en el que se ofrece un diagnóstico articulado en ocho capítulos (mercado de trabajo, 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* y complementada con la del Instituto de las Mujeres en su publicación *Mujeres en cifras*.

A continuación, la segunda de las 3-Rs, relativa a la «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.

Por último, la tercera «R», se presenta en el apartado de «Recursos-Resultados» que proporciona el análisis detallado de 365 programas presupuestarios de gasto (un 89% del total), de los cuales 139 se corresponden con el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Para cada programa se explican las iniciativas y medidas concretas que se toman en políticas de igualdad de género, los recursos involucrados y los resultados esperados, medidos a través de objetivos e indicadores. Consciente de que existe una gran diversidad en la sensibilidad que presenta cada programa presupuestario en materia de igualdad, el Gobierno ha clasificado los programas en función de su pertinencia de género, sea esta alta, media, baja, negativa o sin pertinencia.

I

INTRODUCCIÓN GENERAL

I

La incorporación de la perspectiva de género en el proceso presupuestario es el instrumento idóneo para incidir en la reducción y supresión de las desigualdades entre mujeres y hombres desde el momento mismo de la concepción de las políticas públicas.

Culminar la plena presupuestación con enfoque de género. Ese es el compromiso del Gobierno de España y, para su consecución, no cesa en continuar realizando mejoras en el presente Informe de Impacto de Género que acompaña al Proyecto de Ley de Presupuestos Generales de Estado.

El camino iniciado en el ejercicio presupuestario anterior al incorporar por primera vez la metodología sueca de las «3-RS» fue el punto de partida. En esta ocasión, se sigue avanzando incluyendo numerosas mejoras tanto a nivel cualitativo como cuantitativo.

Es el deseo del Gobierno facilitar y mejorar todo el proceso, entendido desde el momento en que se publica la Orden por la que se dictan las normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado en el Boletín Oficial del Estado, hasta el momento en el que un ciudadano desde su casa quiere consultar un dato vinculado al Informe de Impacto de Género.

De tal forma, se ha diseñado una aplicación informática en colaboración con la Oficina de Informática Presupuestaria de la Intervención General del Estado que da soporte a la recogida de datos conforme a la metodología del apartado Recursos-Resultados, y permite obtener la información necesaria que se empleará en la elaboración de las conclusiones del propio Informe. Este recién implantado soporte informático ha agilizado la transmisión de datos, al tiempo que ha mejorado la comunicación entre los agentes involucrados.

Además de la necesidad de obtener la información de las diversas secciones para la redacción del apartado Recursos-Resultados mediante la aplicación informática, se ha realizado una revisión íntegra de la metodología de dicho apartado. Con el firme propósito de dotar de una mayor capacidad analítica al estudio, se ha reformulado la manera en la que se categorizaban cada uno de los programas de gasto que se analizaban y se incluían en el Informe. De esta forma, se abandona el sistema binario de respuestas para dar cabida a combinaciones más complejas y enriquecer las opciones que se ofrecen a los gestores de los programas presupuestarios. Se otorga una ponderación distinta a cada respuesta del cuestionario, el cual, a su vez, se vincula al crédito presupuestario asignado al centro gestor para el programa en cuestión.

Como se ha indicado anteriormente, las novedades no quedan únicamente circunscritas a la metodología, sino que se extienden también al ámbito objetivo del Informe. Se amplía tanto en el apartado de Representación, como en el ya mencionado Recursos-Resultados. En el primero, se incluye un apartado dedicado al análisis del índice de presencia relativa de hombres y mujeres en los puestos de altos cargos de la Administración General del Estado. Mientras que en el apartado de Recursos-Resultados queda referido al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), donde se analizan los créditos presupuestarios vinculados con los programas incluidos en el Plan.

La estructura del Informe de Impacto de Género se mantiene similar, comenzando con un estudio de la primera «R», relativa a la «Realidad». Este 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 incardinadas y ver su efecto en cada uno de los sexos. De tal forma que es factible examinar las situaciones que se dan en la realidad española constatando la existencia de ámbitos en los que se produce las desigualdades, como paso previo para subsanarlas.

La incorporación de este primer capítulo como parte inseparable del informe que acompaña al anteproyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2022 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 del 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 por razón de sexo.

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 del mismo.

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 género. 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 objetivos que incidan positivamente en la consecución de la igualdad, e indicadores desagregados por sexos, para evaluar la incidencia de los presupuestos en esta materia.

Este análisis de Recursos muestra el impacto que tienen las distintas asignaciones presupuestarias en mujeres y hombres. El diagnóstico ofrecido en los dos capítulos anteriores se manifiesta en los resultados de este último capítulo, evidenciando el compromiso del Gobierno para adoptar políticas presupuestarias tendentes a cerrar la brecha por razón de género en todos los ámbitos.

El cierre del informe se produce con un capítulo que contiene las principales conclusiones extraídas, así como anexos, gráficos, tablas y referencias de utilidad en materia de igualdad de género.

Este informe ejemplifica cómo 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.

II

MARCO NORMATIVO

II

Por primera vez, la Ley 47/2003, de 26 de novimbre, General Presupuestaria señala en su artículo 37.2 como documentación obligatoria a remitir a las Cortes Generales junto con el proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado el Informe de Impacto de Género. Dicha obligatoriedad es consecuencia de la modificación del apartado 2 por la disposición final 17.2 de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021.

La Orden HAC/669/2021, de 25 de junio, por la que se dictan las normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado para 2022 (en adelante, Orden HAC/669/2021), ha indicado que *el Informe de Impacto de Género estará constituido por tres capítulos principales referidos a la Realidad, Representación y Recursos-Resultados* (art. 7 de la Orden HAC/669/2021).

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[1], por medio de la cual se modificaron los artículos 22 y 24 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno[2]. 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[3] que, a la luz del artículo 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).

---

[1] *BOE,* núm. 246, de 14 de octubre de 2003.
[2] *BOE,* núm. 285, de 28 de noviembre de 1997.
[3] *BOE,* núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

III
METODOLOGÍA

III

Como ya se ha indicado anteriormente, la estructura y metodología de este informe se basa en el modelo de las 3Rs (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, objetivos e indicadores en relación con la pertinencia y relevancia de género.

III.1 REALIDAD

El objetivo del capítulo *Realidad* del Informe de Impacto de Género que acompaña al proyecto de Ley de los Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2022 es el de ofrecer un diagnóstico objetivo y cuantificado del estado de la sociedad española en aspectos primordiales de la situación social contemporánea, analizando cómo 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 29 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 julio de 2021: (https://www.ine.es/ss/Satellite?L=0&c=INEPublicacion_C&cid=1259924822888&p=1254735110672&pagename=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalleGratuitas). Debe subrayarse que cada área es actualizada a una fecha distinta, que van desde la más reciente para el apartado «*Empleo del tiempo y conciliación laboral*» (26 de julio de 2021) hasta la más lejana para el apartado «*Salarios*» (20 de noviembre de 2020).

Para la elaboración del capítulo Realidad del Informe de Impacto de Género se han extraído y sintetizado las principales ideas y resultados fundamentales del informe base del INE, con lo que se recomienda una lectura de éste si se desea un análisis más en profundidad o datos primarios de los temas aquí tratados.

Tanto las tablas como los gráficos del capítulo «*Realidad*» se han confeccionado a partir de los datos de la mencionada publicación del INE, que a su vez se referencian a la encuesta correspondiente. En este informe se indica únicamente su origen en la publicación del INE, sin perjuicio de la encuesta o proceso específico que el INE haya empleado en su elaboración[1].

Este capítulo se basa, por tanto, en la información analítica recopilada, revisada y presentada por el INE, 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 compilados en un total de 8 apartados en este capítulo para una mayor concreción del diagnóstico y utilidad de la información, pero —en la medida de lo posible— sin menoscabo del valor de los datos globales.

---

[1] Para la elaboración de la publicación *Mujeres y hombres en España* el INE emplea como fuente principal sus propios datos procedentes de otras encuestas o estudios, como por ejemplo la Encuesta de Población Activa (EPA), la Encuesta Anual de Estructura Salarial o la Encuesta de Condiciones de Vida. Sin embargo, se recurre también a los datos de otras instituciones y órganos, entre los que hay que destacar a EUROSTAT a la hora de elaborar las comparaciones internacionales (por ejemplo, con sus Estadísticas del Mercado Laboral). En uno y otro caso, la fuente referenciada a la hora de hacer el Capítulo «Realidad» será el INE, por haber sido el encargado de la recopilación, tratamiento y presentación de los datos en el informe de referencia.

Debe hacerse también una precisión sobre los apartados 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 ha utilizado como fuente la base de datos del Instituto de las Mujeres, *Mujeres en cifras*, que, en términos generales, son más completos y tienen una fecha de actualización más reciente que los del INE (https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/Home.htm).

Por último, al analizar en el capítulo Realidad el ámbito de la Unión Europea, ha influido en la presentación de los datos la salida del Reino Unido del club comunitario («Brexit»), la cual se hizo efectiva el 1 de febrero de 2020. Para no distorsionar la línea temporal en las comparaciones internacionales, al tomar la media de la Unión Europea se incluirá o no en este apartado al Reino Unido, en función del año analizado. De esta manera, si se analiza el año 2020, la media de la Unión Europea no incluirá al Reino Unido (UE-27), en tanto que, si el último año a comparar es el 2019 o uno anterior, sí se incluirá a este país (UE-28). En los títulos de los gráficos y tablas se especificará la magnitud empleada.

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 dato disponibles a estos efectos.

Para ello, según el guion expuesto en el apartado d) siguiente («*Esquema del capítulo*»), 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[2]) 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[3]) y del Registro Central de Personal (en adelante RCP[4]).

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.

Este año, como novedad, se incluye un apartado dedicado al análisis del índice de presencia relativa de hombres y mujeres en los puestos de altos cargos de la Administración General del Estado.

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.

---

[2] 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.

[3] 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

[4] 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.

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:

— EPA: cuarto trimestre de 2020 y cuarto trimestre de 2019, (para algunas tablas y gráficos comparativos se han utilizado datos del cuarto trimestre de 2018).
— BEPSAP-RCP: 1 de enero de 2021 y 1 de enero de 2020, (para algunas tablas y gráficos comparativos se han utilizado datos de 1 de enero de 2019).

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[5]

El ámbito de la EPA se refiere a todos los asalariados de los entes relacionados en el Inventario de Entidades del Sector Público Estatal, Autonómico y Local (en adelante INVENTE[6]).

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.

---

[5] 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.

[6] El funcionamiento del Inventario de Entidades del Sector Público Estatal, Autonómico y Local, se encuentra regulado en el Real Decreto 749/2019 de 27 de diciembre. La publicación del Inventario tiene como finalidad garantizar la información pública y la ordenación de todas las entidades integrantes del sector público institucional cualquiera que sea su naturaleza jurídica. 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[7].

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[8], intervalo que denominaremos a lo largo del documento ***rango de equilibrio.***

---

[7] Resto de personal no incluido en ninguno de los apartados anteriores.

[8] 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:

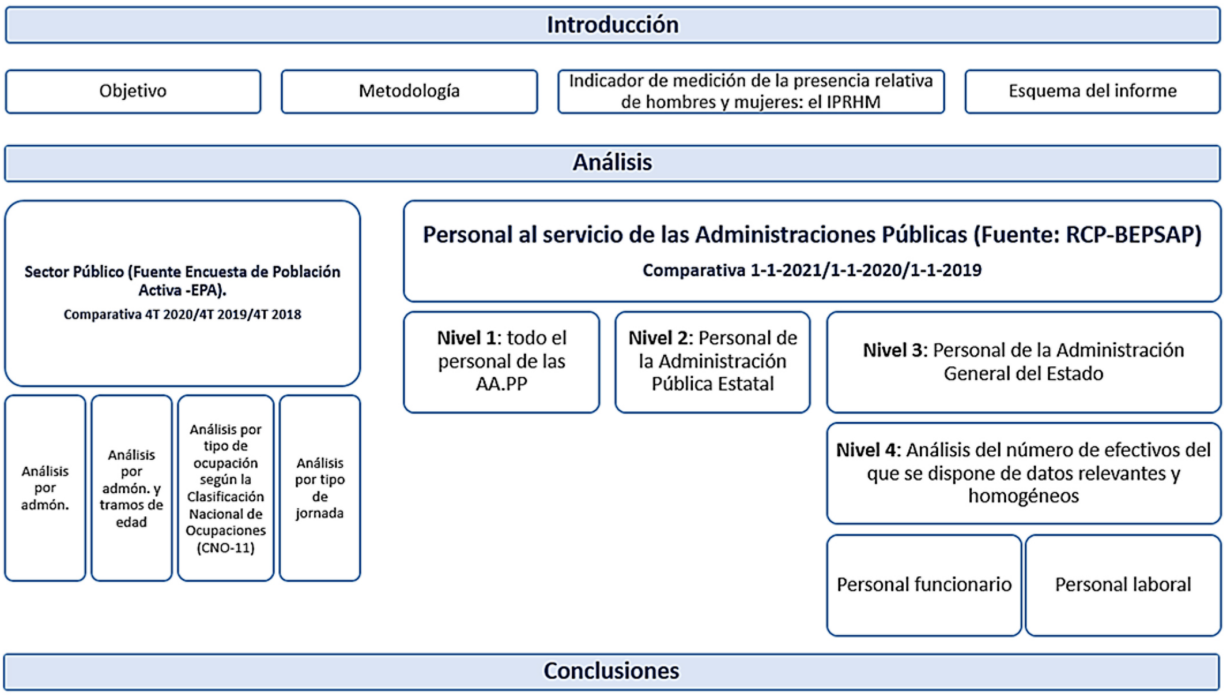
A los efectos de esta Ley, se entenderá por composición equilibrada la presencia de mujeres y hombres de forma que, en el conjunto a que se refiera, las personas de cada sexo no superen en sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento.

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 2021, 2020 y 2019 (en el caso de la EPA, han sido 4º Trimestre de 2020, 4º Trimestre de 2019 y 4º Trimestre de 2018) destacando los aspectos más significativos de la comparativa entre estos ejercicios.

A lo largo del capítulo se analizarán diferentes tablas de datos y gráficos, cuya información procede de cada una de estas fuentes anteriormente indicadas, aunque elaboradas en la Dirección General de Costes de Personal.

III.3 RECURSOS-RESULTADOS

Para analizar el impacto que tienen los Presupuestos Generales del Estado en la igualdad de género se ha diseñado una metodología multifocal basada en estudios cuantitativos y cualitativos, que permite:

— La catalogación del impacto de los programas y las políticas presupuestarias en términos de pertinencia de género.
— La recopilación de información explicativa de las actuaciones desarrolladas por las secciones presupuestarias con relevancia en materia de igualdad.

Esta metodología implica el desarrollo de varias fases para la configuración y definición del estudio cuyos resultados se integran en el formulario que incluye la información básica que se ha utilizado para obtener los resultados que permitan obtener conclusiones sobre cómo impactan los PGE en la consecución de la igualdad de género.

A) CATALOGACIÓN DEL IMPACTO DE LOS PROGRAMAS: FORMULARIO

El formulario se configura como la pieza clave para el análisis y la valoración cuantitativa del impacto de género en los PGE. Este formulario ha sido diseñado tras diversos estudios y en coordinación con el Ministerio de Igualdad, describiéndose a continuación sus principales características.

a) Definición de la metodología

Se pretende analizar cómo inciden las diferentes asignaciones presupuestarias en la igualdad de género utilizando como unidad metodológica de análisis el programa presupuestario.

Mediante un cuestionario de respuestas predefinidas y la información textual aportada, se dirige el análisis de los programas, su definición, los objetivos e indicadores que se incluyen en los mismos y sus destinatarios, y se obtiene información sobre cómo los programas presupuestarios pueden incidir (positiva o negativamente) en la igualdad de género.

Ámbitos de aplicación

Subjetivo. El perímetro de estudio del análisis abarca a la Administración General de Estado, que comprende los Departamentos Ministeriales, sus Organismos Autónomos y el resto de entes con presupuesto limitativo, así como los denominados órganos constitucionales.

Objetivo. Se ha definido como unidad de referencia para hacer el análisis, el programa presupuestario y, por agregación de resultados, se obtiene también la categorización de las políticas presupuestarias e incluso del Proyecto de Ley.

Se analizan todos los programas presupuestarios del Proyecto de Ley para los entes definidos en el ámbito subjetivo. No se han incluido aquellas partes de programas presupuestarios que son gestionados por unidades, órganos o entidades que no han formado parte del ámbito subjetivo.

Temporal. El ámbito temporal de estudio se circunscribe al impacto del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado sobre el que se esté aplicando la metodología.

Unidad de interlocución con la Dirección General de Presupuestos:

- Para los Departamentos Ministeriales y sus órganos de adscripción: Se ha considerado la Oficina Presupuestaria de los Departamentos Ministeriales y las Unidades de Igualdad definidas en los mismos, como unidades de interlocución para la aplicación de la metodología.
- Para los órganos constitucionales: Son ellos mismos quienes definen las unidades que harán de interlocutores con la Dirección General de Presupuestos.
- En el caso de la Seguridad Social: La información referente a esta sección presupuestaria es enviada por las Oficinas Presupuestarias de los Ministerios con competencia en los programas en los que participa (Sanidad, Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, y Derechos Sociales y Agenda 2030).

b) Herramienta de análisis

Se ha diseñado una aplicación informática en colaboración con la Oficina de Informática Presupuestaria de la Intervención General de la Administración del Estado que da soporte a la metodología y permite obtener los resultados para la elaboración del informe.

La aplicación informática recoge toda la estructura metodológica permitiendo, mediante sistema de perfiles y pantallas de introducción de información, así como mediante la relación con otras aplicaciones del Sistema de Información Económico Financiera, tanto la elaboración de los informes y su presentación a través de una página Web gestionada por POWER BI, como la obtención de datos que permitan desarrollar los análisis determinantes de la catalogación del Proyecto de Ley en términos de pertinencia de género.

Esta aplicación está compuesta por dos módulos principales:

- Elaboración: permite la categorización de los programas presupuestarios a través de la respuesta a un cuestionario y la introducción de información cualitativa o textual referente a cada programa presupuestario.
- Consulta: a través de un conjunto de informes predefinidos los usuarios podrán consultar la información de categorización y textual correspondiente a su sección presupuestaria que se encuentra en ese momento dentro de la aplicación.

Además, existen otras dos opciones, Configuración y Canal Informativo, que permiten, la primera de ellas, seleccionar el ejercicio y la fase en la que se quiere trabajar (Configuración – Personalización), mientras que la segunda, recoge la documentación informativa de interés sobre el funcionamiento de la aplicación.

c) Descripción metodológica

1. Análisis de la pertinencia de género: Listado de preguntas y catalogación de las respuestas:

Se han definido varias preguntas que permiten a las Secciones presupuestarias analizar el impacto de los programas presupuestarios en la igualdad de género.

El listado de preguntas está incluido en la aplicación informática, y se ha definido en formato de cuestionario auto-rellenable a través de desplegables que incluyen las opciones de respuesta a cada pregunta.

Se solicita de todas las secciones presupuestarias pertenecientes al ámbito subjetivo, la valoración de todos los programas en los que participen en términos de pertinencia de género.

Para ello se les plantea una batería de preguntas, que tiene como primer paso la determinación de si el programa analizado tiene «Sensibilidad al género» mediante una pregunta de control. Dicha pregunta condiciona el resto de las actuaciones de recogida de información, ya que se responde en términos de «SÍ/NO» y en caso de seleccionar «NO», no se necesita responder a las siguientes preguntas relativas a la «Graduación de la pertinencia de género». Sin embargo, en caso de considerar que el programa es sensible al género, se abre la necesidad de contestar a las siguientes siete preguntas.

En la tabla III.3.1 se incluyen las instrucciones para contestar el formulario, la explicación de las preguntas y la catalogación de las respuestas.

TABLA III.3.1
Preguntas y catalogación de las respuestas

Instrucciones
A) General
Cada Sección Presupuestaria deberá valorar todos los programas en los que participe.
Para que cada Sección presupuestaria valore todos los programas, al abrir la aplicación informática, la Unidad de interlocución con la Dirección General de Presupuestos tendrá acceso a todos los programas que conforman el Proyecto de Ley de PGE, resaltados los que estén asignados a su sección.
B) Cumplimentación
— Objetivo del formulario: Lo que se pretende con este formulario es el conocimiento de si el programa presupuestario es sensible (pertinente) al género o no y, en su caso, en qué medida, es decir, si su aplicación tendrá efectos diferentes en los grupos humanos a los que se dirige.
Así, la pertinencia de género es un modo de aproximarse y analizar una realidad (económica, social, política, legal, organizativa, metodológica, etc.) en el que la variable género es el eje vertebrador del análisis.
— En la aplicación informática, la introducción de datos para valorar un programa, lo primero que requiere es la identificación del mismo mediante la selección del código del programa presupuestario, ya que el acceso a los datos de cada Sección Presupuestaria se hará por perfiles indicativos de la misma.
A partir de dicha selección, el cuestionario se rellena a través de desplegables y la categorización del programa se obtiene de manera automática.
C) Apartados
Apartado (A) «Sensibilidad al género»
Pregunta de control: ¿El programa presupuestario se dirige directa o indirectamente a personas?
— En este primer análisis se deberá seleccionar un valor del desplegable entre el SÍ/NO.
En caso de seleccionar NO, no deberá valorar las siguientes preguntas de «Graduación de la pertinencia de género» y podrá continuar la valoración del siguiente programa presupuestario. En caso de decidir valorar alguna de las demás preguntas del cuestionario, tendrá que modificar esta opción seleccionando «SÍ».
— En la valoración de la incidencia directa sobre personas e incidencia indirecta, nula o baja, deberá tenerse en cuenta que, por la propia definición de las funciones asignadas a la Administración General del Estado, se considera que prácticamente la totalidad de los programas presupuestarios tienen alguna incidencia en personas, por lo que la respuesta a esta pregunta será negativa en casos muy excepcionales. Todas las políticas públicas son pertinentes al género, pues afectarán en última instancia a la población, a mujeres y hombres. Ejemplos como la compra de material armamentístico, construcción de infraestructuras... analizados en sus últimas consecuencias, se considera que tienen como destinatarios finales a personas.

Apartado (B) «Graduación de la pertinencia de género»

— Esta característica se va a valorar para cada programa a través de siete preguntas auto-rellenables mediante desplegables.

— Únicamente habrá que cumplimentarlas cuando se haya introducido un «SÍ» como respuesta a la pregunta del apartado anterior relativa a «Sensibilidad al género».

— Se utilizan las opciones del desplegable para cada pregunta.

— La aplicación informática determinará automáticamente el resultado en la escala de pertinencia de género en términos de NEGATIVA / BAJA / MEDIA / ALTA pertinencia basándose en los intervalos de valoración definidos en la aplicación.

Preguntas que definen el grado de pertinencia de género del programa

1. ¿En qué medida el programa presupuestario realiza actuaciones que fomenten la igualdad de género?

— Con esta pregunta se pretende graduar si el contenido del programa está, en alguna medida, orientado a fomentar la igualdad de género.

— Se valorará en términos de Alta (1) / Baja (0,5) / Sin actuaciones (0).

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

— La respuesta a esta pregunta gradúa la capacidad de impacto del programa al considerar el volumen de personas sobre el que actúa. A mayor volumen de personas, se estima que el programa presupuestario tendrá una mayor capacidad de impacto sobre la igualdad de género.

— Se valorará en términos de Alto (1) / Medio (0,5) / Bajo (0,25).

3. ¿Las actuaciones del programa presupuestario van dirigidas mayoritariamente a mujeres?

— Mediante esta pregunta se analiza el impacto del programa valorando quiénes son los potenciales destinatarios de las actuaciones del mismo. Se pretende conocer si las actuaciones previstas en el programa tienen sesgo positivo hacia el género femenino.

— Se valorará en términos de Sí (1) / No (0).

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

— Se considera que un programa presupuestario es palanca de cambio en este ámbito cuando sus actuaciones, medidas, campos de acción, ámbitos de actuación..., tienen la capacidad de acelerar la implementación de la igualdad de género, impulsar su desarrollo coherente y alcanzar un impacto más rápido y sostenido sobre aspectos clave para el progreso en la consecución de la igualdad de género.

— Se medirá en términos de Sí (1) / No (0).

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

— Esta pregunta trata de evaluar si de la ejecución de las actuaciones y medidas del programa presupuestario derivarán efectos positivos a favor de la igualdad de género o provocarán efectos negativos.

— Se valorará en términos de Positivo (1) / Neutro (0) / Negativo (–1).

6. ¿El programa tiene objetivos específicos en favor de la igualdad de género?

— Con esta pregunta se pretende conocer si se han definido objetivos específicos para este programa en materia de igualdad de género.

— Se consideran objetivos específicos, aquellos que se han diseñado para avanzar en la igualdad de género.

— Se consideran objetivos genéricos, aquellos que no se han diseñado ex profeso para avanzar en la igualdad de género pero que contribuyen a la misma.

— Esta pregunta se valorará en términos de: Dos o más específicos (1) / Uno específico (0,75) / Uno o varios genéricos (0,25) / Ninguno (0).

7. ¿El programa presupuestario tiene indicadores desagregados por sexo?

— A través de esta pregunta se pretende evaluar, en primer lugar, si se han diseñado indicadores que permitan valorar si se están consiguiendo los objetivos fijados en materia de igualdad de género. Asimismo, con esta pregunta se pretende valorar si los indicadores diseñados podrán ser utilizados para analizar la situación diferenciada entre hombres y mujeres.

— Esta pregunta se valorará en términos de Dos o más desagregados (1) / Uno desagregado (0,5) / Uno o varios no desagregados (0,25) / Ninguno (0).

2. Ponderación de las preguntas

Se ha considerado que no todas las preguntas inciden con la misma intensidad en la igualdad de género. Por ello, se ha incluido un peso individual para cada pregunta que determina la categorización del programa. A través de la definición de las preguntas y su mayor o menor incidencia en relación con la igualdad de género, se han identificado diferentes ponderaciones, para valorar las preguntas en función de lo que deben de aportar al resultado final de la catalogación del programa:

— P1: el resultado de la primera pregunta se pondera en 15%.
— P2: el resultado de la segunda pregunta se pondera en 20%.
— P3: el resultado de la tercera pregunta se pondera en 10%.
— P4: el resultado de la cuarta pregunta se pondera en 25%.
— P5: el resultado de la quinta pregunta se pondera en 10%.
— P6: el resultado de la sexta pregunta se pondera en 10%.
— P7: el resultado de la séptima pregunta se pondera en 10%.

3. Puntuación de los programas

Para poder categorizar cada programa es preciso asignarle una puntuación partiendo de la valoración de las respuestas dadas a las preguntas, y la ponderación de estas últimas.

La puntuación de los programas se obtiene como resultado de la asignación de la valoración obtenida como suma de los resultados derivados de las respuestas a cada pregunta, multiplicados por la ponderación dada a cada una de las preguntas y multiplicados de nuevo por 10 para obtener la valoración final.

Como excepción, la pregunta de control no se puntúa a efectos de determinar la categoría del programa, pues una respuesta negativa implicará automáticamente su catalogación como «Sin pertinencia de género».

4. Definición de intervalos

La metodología tiene su base en la consecución de la catalogación de los programas en términos de pertinencia de género. Para ello, a partir de la puntuación obtenida por cada programa, se seleccionará el intervalo al que pertenece el mismo, asignándole la categorización prevista en el listado de intervalos.

Se han definido cuatro intervalos para establecer la relación entre las respuestas y la vinculación de los programas con la lucha por la igualdad de género, que sirven para catalogar tanto los programas como, por agregación, las políticas y el Proyecto de Ley de los PGE en términos de pertinencia de género. Estos intervalos se incluyen en la tabla III.3.2.

TABLA III.3.2
Escala de pertinencia de género

Grado de pertinencia	Catalogación del programa	Intervalos
Negativa	Programas de reducida incidencia sobre personas cuyas actuaciones pueden acrecentar o mantener la brecha de género.	Entre –1 y 0
Baja	Programas de reducida incidencia sobre mujeres y hombres que pueden contribuir de manera incipiente a la igualdad de género.	Más de 0 a 3
Media	Programas de incidencia moderada sobre mujeres y hombres con potencial para avanzar en la igualdad de género.	Más de 3 a 7
Alta	Programas de gran interés por su capacidad transformadora, impacto y relevancia funcional reconocida, que pueden contribuir a avanzar de manera decisiva en la igualdad de género.	Más de 7 a 10

5. Sistema de agregación de resultados para la catalogación de los programas en el caso de que haya más de una sección presupuestaria que participe en el programa

En el caso de que un mismo programa sea gestionado por más de una Sección Presupuestaria se ha establecido un sistema de medias ponderadas para obtener la catalogación del programa.

Al responder al cuestionario, un mismo programa puede haber obtenido una puntuación en función de lo previsto por cada una de las Secciones Presupuestarias en su definición, en materia de igualdad. Por tanto, tendremos una puntuación y una catalogación de cada programa, para cada Sección Presupuestaria.

La catalogación «única» o definitiva del programa se obtiene mediante la aplicación de la media ponderada de los resultados de la valoración de cada programa tomando como base el crédito inicial de dicho programa. Por tanto, será el resultado de multiplicar la puntuación obtenida por el programa por cada Sección Presupuestaria, por el porcentaje que supone su participación en términos de dotaciones en el total del programa.

En resumen, en esta fase metodológica se ha definido como parámetro de ponderación el importe de las dotaciones de los programas, lo que permite obtener valoraciones diferenciadas asociadas a las secciones presupuestarias, que a su vez condicionan la valoración definitiva o única que se otorga a cada programa en caso de confluencia de varias secciones presupuestarias en la categorización de un programa.

6. Sistema de agregación de programas

El sistema designado de agregación para la obtención de la catalogación de los programas en políticas, e incluso para la determinación de la catalogación global del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado se obtendrá en función del porcentaje que suponga cada programa en el total de la política de gasto, siguiendo la misma metodología que para la determinación de la categorización total de cada programa en caso de que sean gestionados por dos o más secciones presupuestarias.

El procedimiento consistirá en:

- Se calcula el porcentaje que supone el crédito inicial de cada programa respecto al total de la política.
- Se multiplica cada valoración de programa por el porcentaje que le corresponda.
- La catalogación de la política se obtendrá como suma de las catalogaciones de cada programa por su porcentaje.
- Para catalogar las políticas se utilizará el mismo sistema de intervalos utilizado para catalogar los programas.

Si lo que se pretende es catalogar el Proyecto de Ley, el sistema de agregación será el mismo empleado para los programas y políticas.

B) RECOPILACIÓN DE INFORMACIÓN RELEVANTE: PARTE CUALITATIVA

De cara al análisis del impacto del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado en la igualdad de género y para completar el estudio de la catalogación de los diferentes programas y obtener una representación de la situación de las actuaciones de los diferentes órganos que se han definido en el ámbito subjetivo, se han diseñado en la aplicación informática unas pantallas de recogida de información cualitativa.

A partir de la información incluida en la «Descripción general de los objetivos del sector» y de la contenida en la «Descripción de los programas del sector», se deberán analizar

cada uno de los programas en términos de igualdad y bajo dicha premisa, en estas pantallas de introducción de la información textual se completarán los siguientes campos:

— Breve descripción del programa en términos de igualdad de género: En este apartado debe incluirse una breve descripción del contenido y finalidad del programa en términos que permitan conocer cómo incide a favor de la igualdad de género.
— Principales líneas de actuación previstas en el programa relacionadas con la igualdad de género: Se deben incluir, de manera priorizada, las actuaciones específicas incluidas en el programa que tengan relación con la igualdad de género.
— Objetivos e indicadores en materia de igualdad de género: Únicamente habría que rellenar este apartado en aquellos casos en los que se hubieran definido objetivos específicos y/o genéricos e indicadores en materia de igualdad de género. Deberá quedar reflejado si los indicadores se encuentran desagregados por sexo.

a) Extracción de información de la aplicación informática

A partir de la información recopilada en la aplicación, se extraerá la información sistematizada de los programas presupuestarios en referencia a la igualdad de género para la presentación de la misma en el informe de impacto de género, tanto en versión libro como a través de Power Bi, desde los siguientes puntos de vista:

1. Análisis general.
2. Análisis por sección presupuestaria.
3. Análisis por programa presupuestario.

Esos tres puntos de análisis deben incluir información referente a dos ámbitos:

— Crédito presupuestario con incidencia sobre la igualdad de género:
  En este apartado, se incluirá un análisis desde la perspectiva de género del crédito de los programas presupuestarios.
  Con el mismo se pretende determinar cuál es la distribución del crédito presupuestario en el Proyecto de Ley de PGE en función de la pertinencia de género de los programas presupuestarios a través de su categorización. El objetivo de este primer enfoque es analizar la distribución de los recursos públicos incluidos en el presupuesto según su potencial impacto en el logro de la igualdad de género, así como su evolución interanual.
  Para elaborar este apartado se utiliza la información obtenida de Quanto en referencia a la dotación de los programas.
— Pertinencia de género:
  Con este enfoque se pretende tener un conocimiento de la categorización de cada programa, política e, incluso, de todo el Proyecto de Ley, en términos de la escala de pertinencia de género.
  La manera de sistematizar la información deberá permitir tener acceso a la misma en tres líneas diferentes:

  - General y completa de todo el Proyecto de Ley.
  - Para cada Sección presupuestaria.
  - Para cada programa.

b) Análisis de la información

1. Análisis general: Análisis general del Proyecto de Ley en términos de pertinencia de género:

   — Desde el punto de vista de la pertinencia de género (Número de programas): Estudio porcentual de programas en términos de pertinencia teniendo en cuenta

la categorización conjunta de cada programa en caso de que varias secciones presupuestarias participen de un programa.

— Desde el punto de vista de las dotaciones presupuestarias asociadas a las categorías de pertinencia de género: Como suma de las dotaciones de los programas que pertenecen a cada categoría, agregándolas por políticas presupuestarias y áreas de gasto.
— Análisis por sección presupuestaria de la pertinencia de género: Porcentaje de programas que gestiona cada sección presupuestaria en términos de pertinencia de género.
— Análisis de la pertinencia de género del Proyecto de Ley: Análisis consolidado por pregunta de las respuestas de todas las secciones presupuestarias.

2. Análisis por sección presupuestaria:

— Listado de programas en los que participa, con la categorización en términos de pertinencia, y su dotación.
— Análisis general de la pertinencia de los programas en los que participa cada sección presupuestaria en función de las respuestas a las preguntas:

- Análisis general en términos porcentuales de la categorización de los programas en los que participa.
- Análisis individualizado en términos porcentuales de los programas en función de las respuestas a cada pregunta.

— Análisis individualizado de cada programa en términos cualitativos:

- Descripción de cada programa en términos de igualdad de género.
- Descripción de las principales líneas de actuación priorizadas en términos de igualdad de género.
- Objetivos e indicadores en materia de igualdad de género.

3. Análisis por Programa presupuestario:

A través de este apartado se hace un análisis detallado por cada programa presupuestario que gestiona cada sección presupuestaria.

Este análisis incluye:

— Una descripción de la situación en términos de igualdad de género del programa.
— Descripción priorizada de las actuaciones que desarrolla el programa relacionadas con la igualdad de género.
— Descripción de los objetivos presupuestarios de género previstos en el programa.
— Descripción de los indicadores presupuestarios de género (identificando si están desagregados por sexo) previstos en el programa.

c) Anexos y listados

— Listado de programas presupuestarios por sección presupuestaria con su catalogación en términos de pertinencia y su dotación.
— Listado completo de los objetivos e indicadores en materia de igualdad de género que se hayan definido en el programa referido a todas las secciones presupuestarias del ámbito subjetivo ordenado por programa y agrupado por política.
— Cuadro de categorización de las áreas de gasto del presupuesto: número de programas analizados y dotación económica por pertinencia clasificada por área de gasto.

IV
REALIDAD

IV

La transversalidad de género en los Presupuestos Generales de Estado se configura de manera tal que se hace imprescindible conocer cuál es la situación de la propia sociedad española desde la perspectiva de género. Se configura como un análisis imprescindible que 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.

Es decir, es preciso posicionar la situación de la realidad española para posteriormente poder diseñar e implementar políticas públicas que permitan alcanzar la igualdad. Por tanto, este capítulo dedicado a la *Realidad*, analizada de manera multidisciplinar y sintetizada en ocho apartados (Mercado de trabajo, Salarios, Educación, Salud, Empleo del tiempo y Conciliación laboral, Ciencia y Tecnología, Violencia, y Poder y Toma de decisiones) proporciona información que fundamenta la toma de decisiones presupuestarias.

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 base de datos del Instituto de las Mujeres, *Mujeres en cifras*.

IV.1 MERCADO DE TRABAJO

La incorporación de la mujer al mercado laboral siempre ha sido un elemento de extrema importancia para alcanzar la igualdad de oportunidades y la equidad entre mujeres y hombres. Es la principal fuente de ingresos para las mujeres, base de su independencia económica y, por tanto, vital, erigiéndose como uno de los pilares que sustentan la igualdad de género.

Además, considerando a la sociedad en su conjunto, 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 señalaba la OCDE en su informe *La búsqueda de la igualdad de género: una batalla cuesta arriba* (2017)[1], 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 G20, 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 la presencia de la mujer en el 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, 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 2020 la tasa de empleo total de las mujeres era inferior a la de los hombres, en 11,1 puntos porcentuales, y existe una brecha de género en cada uno de los tramos de edad analizados. La menor brecha de género, de algo más de cuatro puntos porcentuales (4,2%), 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 13,6 puntos porcentuales, se en-

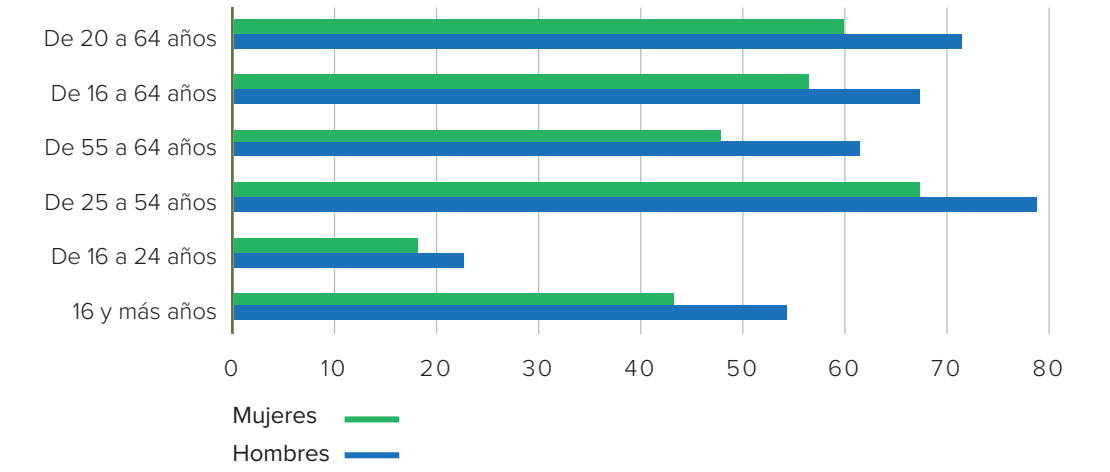
[1] Acceso al Resumen ejecutivo en español en https://www.oecd.org/centrodemexico/publicaciones/Busqueda%20igualdad%20de%20genero-RESUMEN.pdf.

cuentra 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 2015-2020, la tasa de empleo de los hombres de 16 y más años aumentó en 2,2 puntos y la de las mujeres en 2,1 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 grupo de edad de 55 a 64 años donde aumentó 7,7 puntos para los hombres y para las mujeres el incremento se situó en 7,9 puntos en el período 2015-2020.

Gráfico IV.1.1

Tasa de empleo según grupo de edad, 2020 (%)

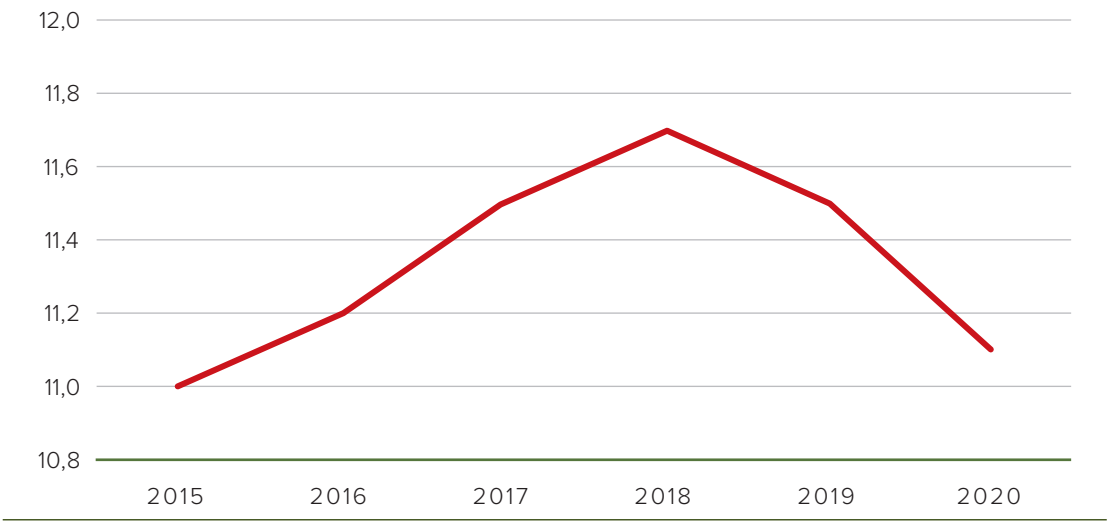


Fuente: INE. Encuesta de Población Activa.

Si se compara la brecha de género en población de 16 años y más durante el período comprendido entre 2015 y 2020, se observa que la brecha ha aumentado en 0,1 puntos porcentuales, aunque con dos fases bien diferenciadas. Desde el año 2015 hasta el 2018 la brecha aumentó del 11,0% hasta el 11,7%, comenzando entonces una tendencia a la baja, con los registros de 2019 (11,5%) y de 2020 (11,1%).

Gráfico IV.1.2

Brecha de género en población de 16 años y más en el período 2015-2020 (%)

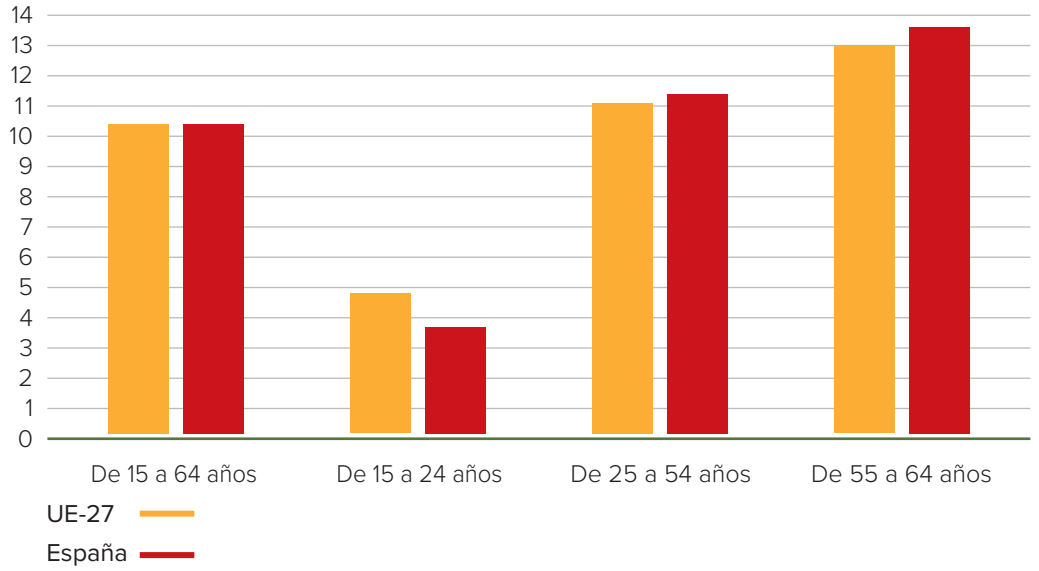


Fuente: INE. Encuesta de Población Activa

Por otra parte, si comparamos estas tasas de empleo con las de nuestros socios comunitarios en el año 2020, observamos que las cifras de España son idénticas en cuanto a brecha de género a la media de la UE-27 (10,4%) para toda la población en edad de trabajar (15 a 64 años). Sin embargo, existen importantes diferencias al analizar los tramos de edad. España cuenta con una brecha menor (de casi un punto porcentual de diferencia) en el rango de 15 a 24 años. Sin embargo, la brecha en los tramos de más edad es superior en nuestro país al de la UE-27, de 3 décimas en el tramo de 25 a 54 años (11,4% y 11,1% respectivamente) y de 6 décimas en el de 55 a 64 (13,6% y 13,0%).

Gráfico IV.1.3

Brecha de género en las tasas de empleo por grupos de edad. UE-27 y España. 2020 (%)



Fuente: INE.

En el año 2015 en la UE-27, el valor de la brecha de género para la población de 15 a 64 años era de 10,6 puntos, descendiendo a un valor de 10,4 puntos en el año 2020.

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.

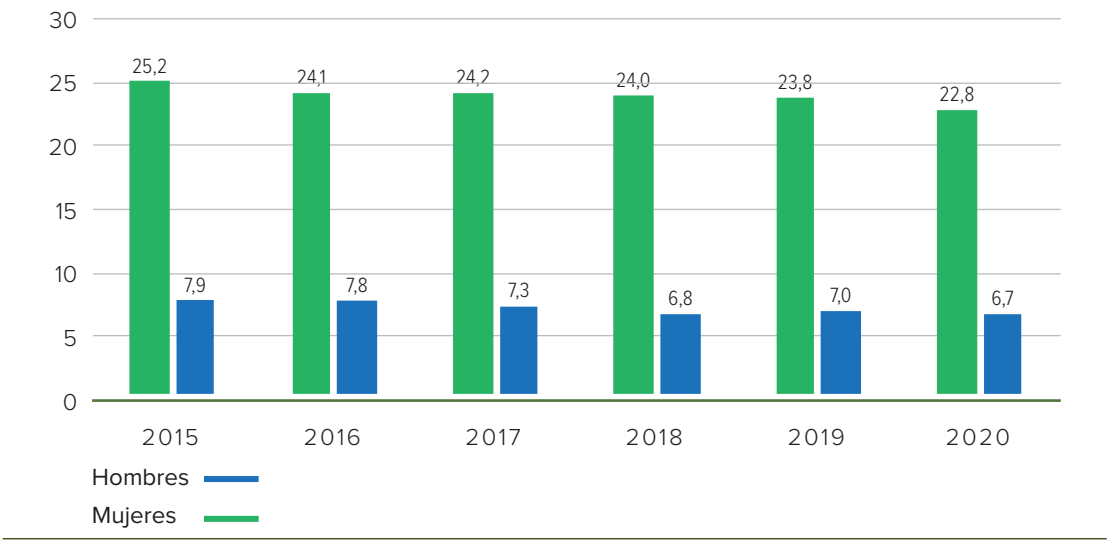
Pero el trabajo a tiempo parcial no siempre es voluntario. En efecto, puede ser involuntario si se debe a no poder encontrar trabajo a tiempo completo —adquiriendo entonces la categoría de subempleo—, o no poder trabajar a jornada completa por obligaciones familiares —como cuidado de hijos o personas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

Los datos arrojan una tasa de parcialidad del empleo femenino muy superior a la masculina, del 22,8% en 2020 frente al 6,7% respectivamente.

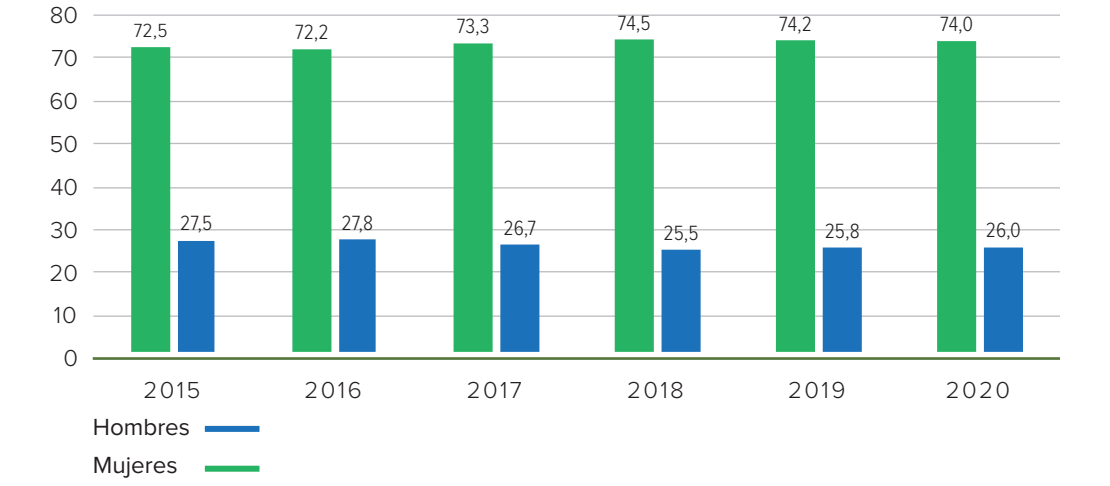
En el período 2015-2020, la participación de trabajadores hombres a tiempo parcial en el empleo total masculino ha disminuido pasando de un 7,9% en 2015 a un 6,7% en 2020, y la participación de mujeres con este tipo de jornada en el empleo total femenino también ha disminuido (de un 25,2% a un 22,8%).

Gráfico IV.1.4
Tasa de parcialidad en hombres y mujeres 2015-2020 (%)



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

Gráfico IV.1.5
Trabajadores y trabajadoras (%) a tiempo parcial según el sexo, 2015-2020



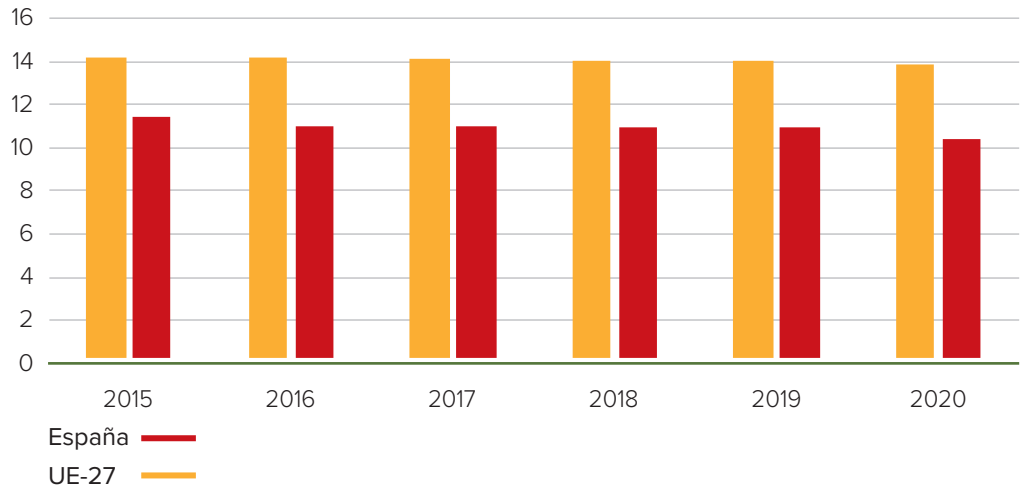
Fuente: Encuesta de Población Activa. Medias Anuales. INE.

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 2020, en las mujeres de 25 a 29 años el porcentaje se mantiene en torno al 25% y a partir de los 30 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-27, la representación del empleo a tiempo parcial de las mujeres es aún más alta que en España. En el año 2020, representaban el 13,9% del total de personas ocupadas (de ambos sexos), siendo en España del 10,4%.

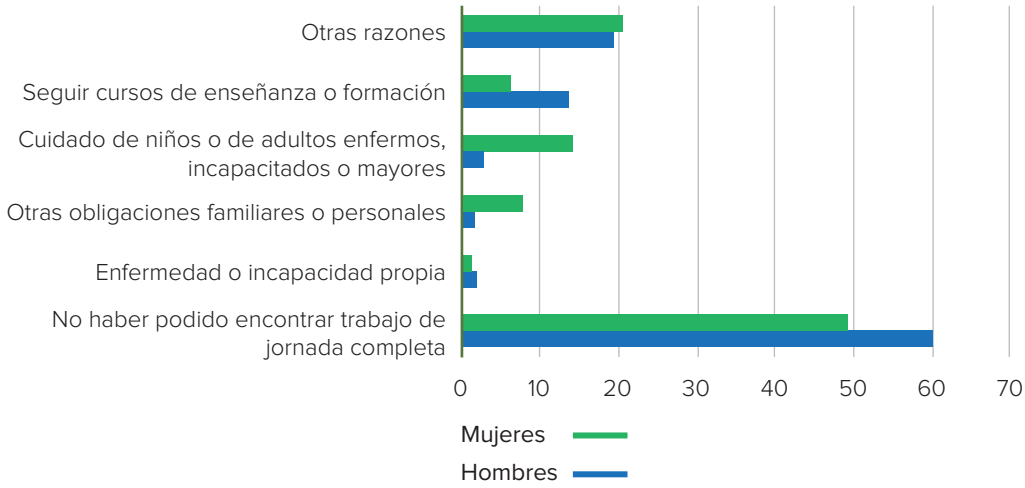
Tal y como se ha comentado, hay diversos motivos que explican el recurso al trabajo a tiempo parcial y pueden ser muy diferentes en hombres y mujeres. Estos motivos pueden ir asociados a no haber podido encontrar un trabajo de jornada completa o a las dificultades para la conciliación del trabajo y la 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.1.6
Empleo a tiempo parcial de las mujeres según período (% sobre el total de ocupados). España y UE-27, 2015-2020



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

Gráfico IV.1.7
Razones del trabajo a tiempo parcial. España 2020 (% de empleados 15 a 64 años)



Fuente: INE.

En España en el año 2020, los motivos principalmente alegados por las mujeres para el trabajo a tiempo parcial son los tres siguientes: no poder encontrar trabajo de jornada completa (49,5%), otros motivos no especificados (20,7%) y el cuidado de niños o adultos enfermos, incapacitados o mayores (14,3%).

Entre los hombres, los principales motivos en el año 2020 en España son los siguientes: no poder encontrar trabajo de jornada completa (60,0%), otros motivos no especificados (19,6%) y seguir cursos de enseñanza o formación (13,9%).

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 2020 los porcentajes más altos de mujeres que trabajan a tiempo parcial, tanto en España como en la UE-27, corresponden a hogares con hijos. En España, los porcentajes más altos de mujeres según el tipo de hogar con

hijos son los siguientes: persona adulta viviendo en otro tipo de hogar (no pareja) con hijos (27,3%), persona adulta viviendo en pareja con hijos (25,1%), persona adulta solo o sola con hijos (19,3%).

En España en el año 2020 los porcentajes más altos de hombres que trabajan a tiempo parcial se producen en los hogares formados por un adulto viviendo en otro tipo de hogar (no pareja) con hijos. En cambio, en la UE-27 corresponde a los hogares formados por una persona adulta solo o sola sin hijos.

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 de la vida laboral y personal y de los servicios de atención a la dependencia.

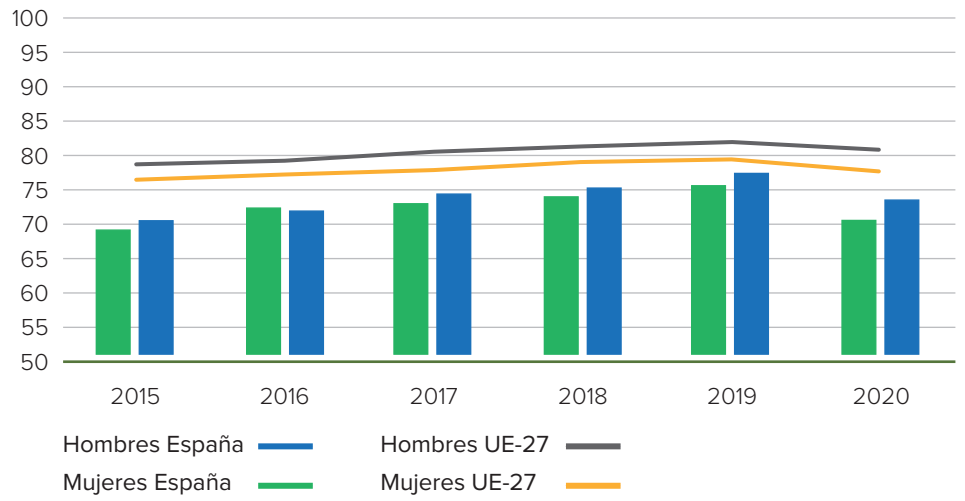
C) INCIDENCIA EN EL EMPLEO POR LA EXISTENCIA DE HIJOS

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.

Se observa una gran diferencia en la brecha de género en función de si los trabajadores y trabajadoras tienen o no hijos. En el caso de personas sin hijos, apenas existen diferencias en las tasas de empleo de hombres y mujeres de entre 25 y 49 años, habiendo incluso algún año en el que la tasa de empleo femenino ha sido superior. Sin embargo, en el caso de personas con hijos la brecha de género es patente, situándose en 2020 en 18 puntos porcentuales en nuestro país. Llama la atención que, en el caso de los hombres, la tasa de empleo es mayor en el caso de tener hijos, 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, por sexo, 2015-2020. España y UE-27

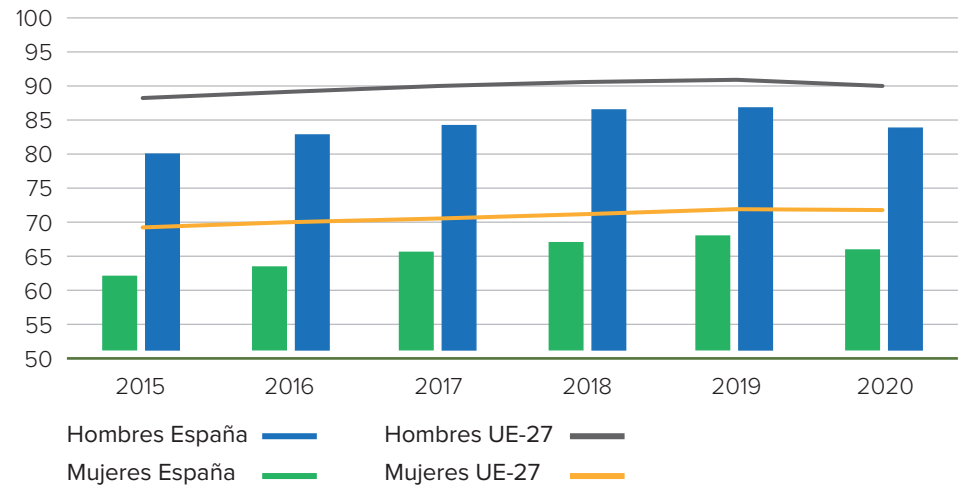


Fuente: Encuesta Europea de Fuerza del Trabajo (LFS). Eurostat. INE.

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 tiene sobre la brecha de género en la tasa de empleo.

Gráfico IV.1.9

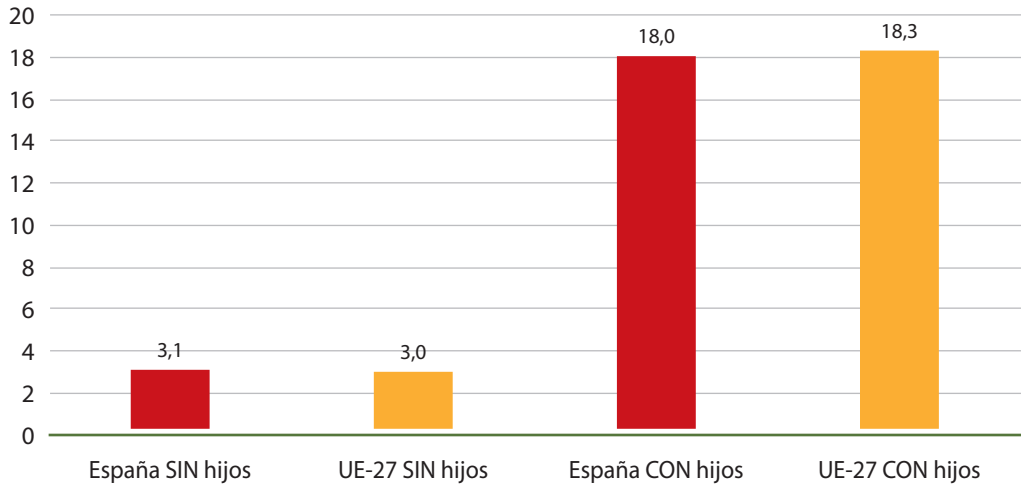
Tasa de empleo de personas de 25 a 49 años con hijos, por sexo, 2015-2020. España y UE-27



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

Gráfico IV.1.10

Brecha de género en la tasa de empleo en 2020: sin y con hijos. España y UE-27 (%)



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

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

En el año 2020, la tasa de empleo de los hombres de 25 a 49 años sin hijos menores de 12 años era de 82,5%; en el caso de tener hijos de esa edad la tasa de empleo era más alta (87,8%). Con un hijo menor de 12 años el valor de la tasa era de 87,4. El valor más alto en hombres se alcanza con dos hijos menores de 12 años (89,6%). Con tres hijos o más el valor de la tasa era 81,3%.

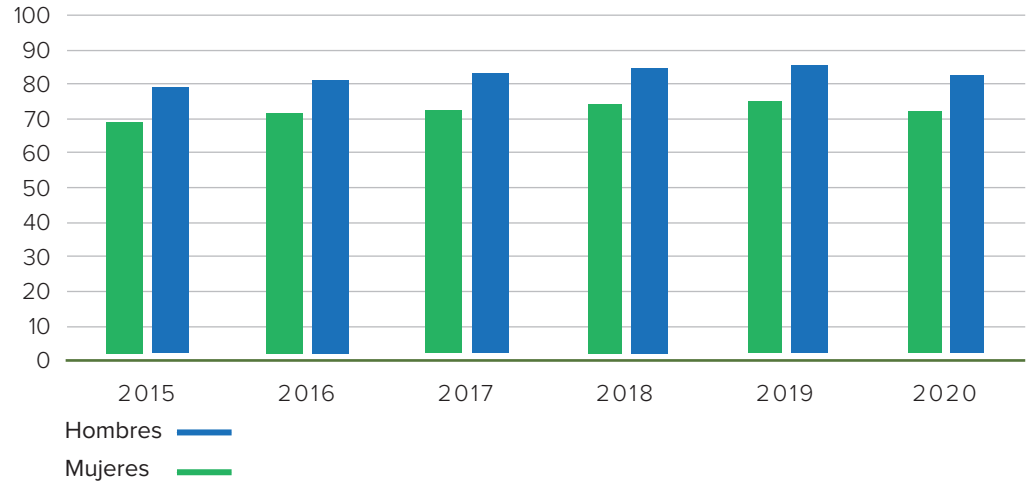
En el caso de las mujeres, a medida que se incrementa el número de hijos menores de 12 años, disminuye la tasa de empleo. Para las mujeres de 25 a 49 años sin hijos de esa edad la tasa de empleo en el año 2020 era de 72,1% y se reduce a 67,2% en el caso de tener hijos menores de 12 años. Con un hijo menor de 12 años, el valor de la tasa era de 68,9% y de 67,2% en el caso de dos hijos menores de 12 años. Con tres hijos o más el valor de la tasa era 49,4%.

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 64 años con algún hijo propio o de la pareja, el 28,1% abandonaron su trabajo en algún momento desde que deja-

ron sus estudios, por cuidado de hijos. A modo ilustrativo, de este colectivo el 3,5% lo hizo tomando una excedencia para el cuidado de hijos. El porcentaje de mujeres que dejaron de trabajar en esta situación fue mayor que el de hombres (3,6% frente a 2,9%).

Gráfico IV.1.11

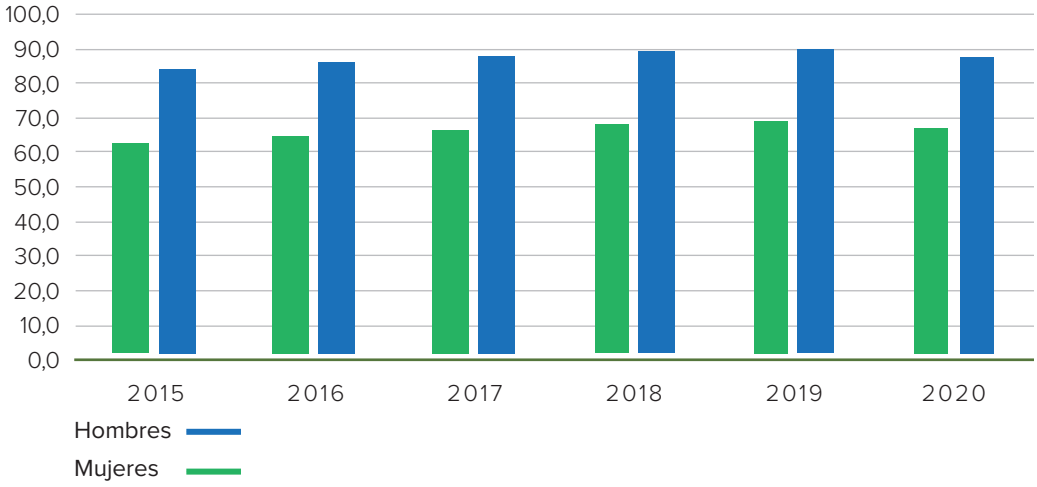
Tasa de empleo de las personas de 25 a 49 años sin hijos menores de 12 años, por sexo. 2015-2020



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE.

Gráfico IV.1.12

Tasa de empleo de las personas de 25 a 49 años con hijos menores de 12 años, por sexo. 2015-2020



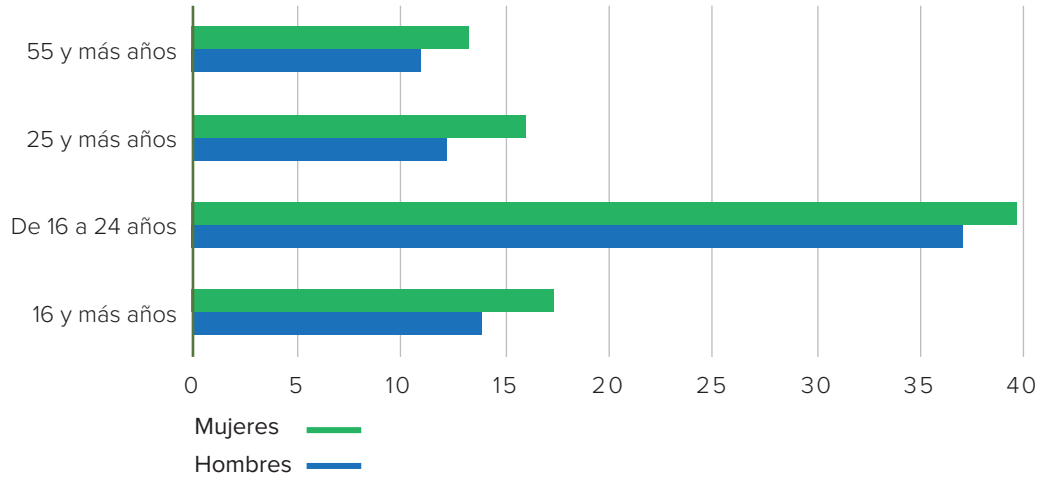
Fuente: Encuesta de Población Activa. INE.

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 2020 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.

Gráfico IV.1.13
Tasa de paro según grupos de edad, 2020



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE.

Sin considerar grupos de edad, en España en el período 2015-2020 la tasa de paro de los hombres (de 16 y más años) ha disminuido en 6,9 puntos y la de las mujeres (de 16 y más años) en 6,1 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 11,6 puntos y la de las mujeres 8,3 puntos.

La tasa de paro en España en el año 2020 de los hombres menores de 25 años (37,1) es la más alta de todos los países de la UE-27 y superior al doble de la media de UE-27 (16,9).

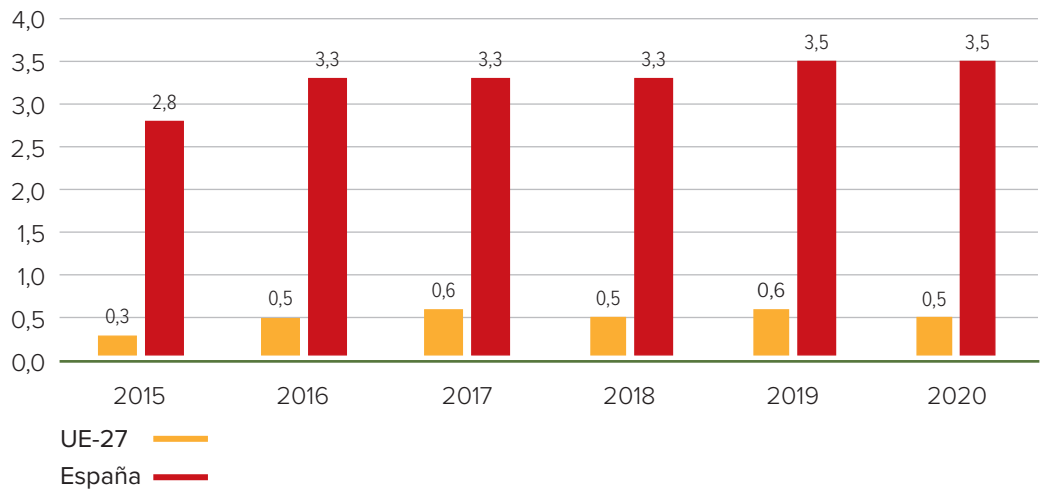
La tasa de paro de las mujeres menores de 25 años en España, en el año 2020 (39,7) ocupa el lugar más alto y más del doble de la media de UE-27 (16,7).

Las tasas de paro de hombres y mujeres de 25 y más años en España en el año 2020, aunque más bajas que las tasas de paro de la población joven, también duplican los valores de las medias de UE-27 para hombres y mujeres en el mismo año.

La brecha de género (mujeres-hombres) entre mujeres y hombres de 15 y más años en España, ha aumentado en este mismo período, pasando de 2,8 puntos en el año 2015 a 3,5 puntos en el año 2020.

En la UE-27, el valor de la brecha de género entre mujeres y hombres de 15 y más años en el año 2015 era de 0,3 puntos y en el año 2020 era de 0,5 puntos.

Gráfico IV.1.14
Brecha de género en la tasa de paro España y UE-27 (%). 2015-2020

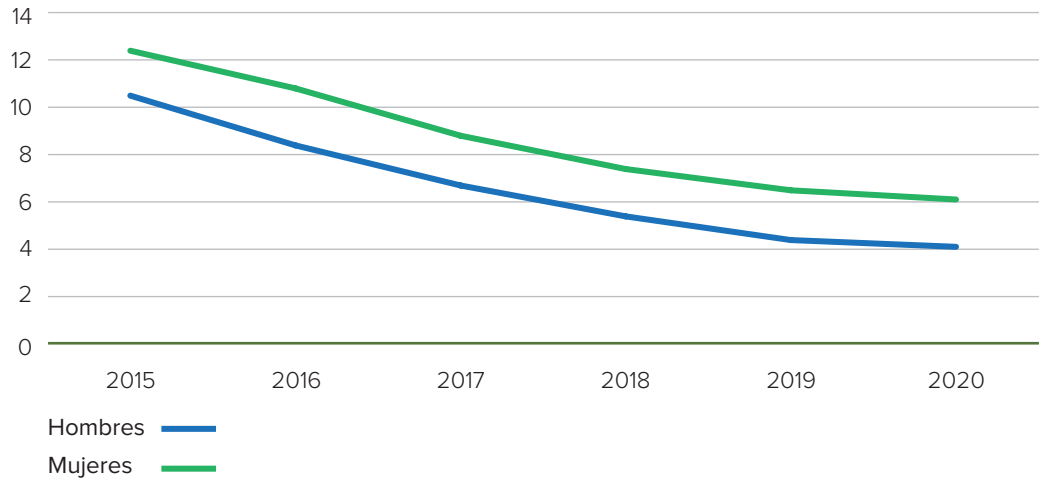


Fuente: Encuesta Europea de Fuerza del Trabajo (LFS). Eurostat. INE.

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.

Gráfico IV.1.15

Tasa de paro de larga duración (mayor o igual a 12 meses) en España (%). 2015-2020

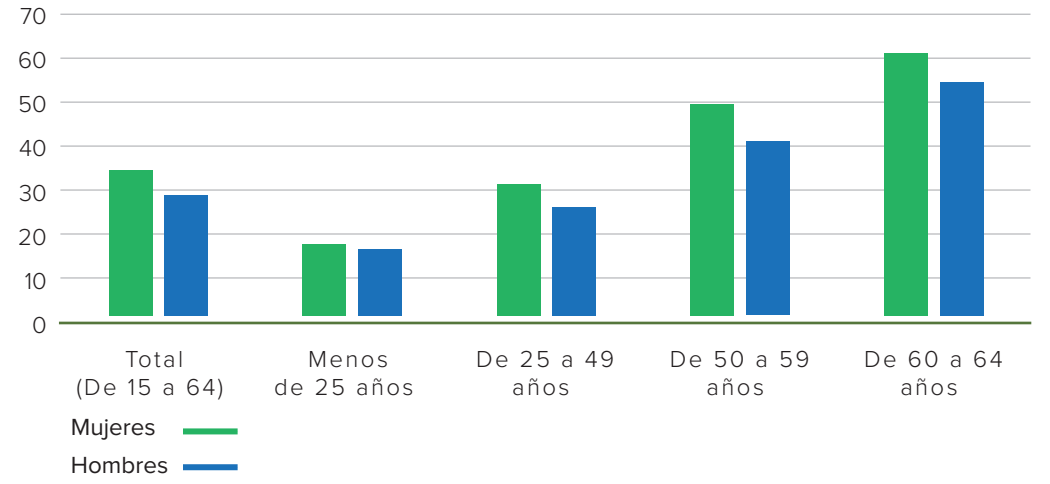


Fuente: Indicadores de Desarrollo Sostenible. Eurostat. INE.

En España en el período 2015-2020, la tasa de paro de larga duración (en relación a la población activa total) ha disminuido en hombres en 6,4 puntos y en mujeres 6,3 puntos. En 2020, esta tasa de paro es mayor para las mujeres que para los hombres en cada uno de los tramos de edad analizados.

Gráfico IV.1.16

Parados de larga duración según grupos de edad. España, 2020 (% sobre el desempleo total)



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

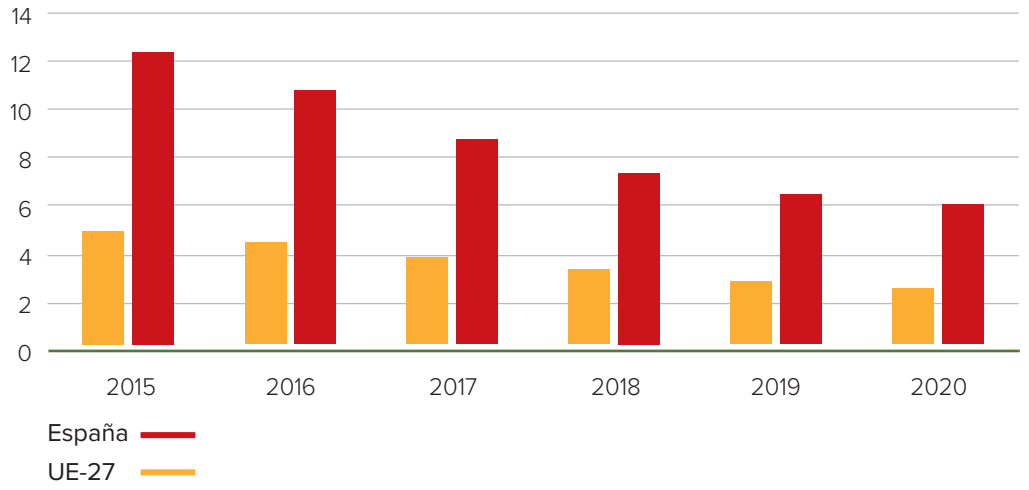
Si comparamos los datos nacionales con los de la UE-27, observamos como en los países comunitarios en el año 2020, el 36,1% de las mujeres paradas de 15 a 64 años son paradas de larga duración y el 35,4% en el caso de los hombres. En España, estos porcentajes son del 34,6% y del 29,1% respectivamente.

En el grupo de edad de 25 a 49 años en el año 2020, el 35,9% de las mujeres desempleadas en la UE-27 eran de larga duración. En España este porcentaje era del 31,6%. En los hombres desempleados de 25 a 49 años, el 34,8% eran de larga duración en la UE-27 y el 26,2% en España.

En el grupo de 50 a 59 años en el año 2020, el 48,0% de las mujeres desempleadas en la UE-27 eran de larga duración, y en España este porcentaje era del 49,7%. En los hombres del mismo grupo de edad, el 46,5% de los desempleados eran de larga duración en la UE-27, mientras que en España era del 41,2%.

Gráfico IV.1.17

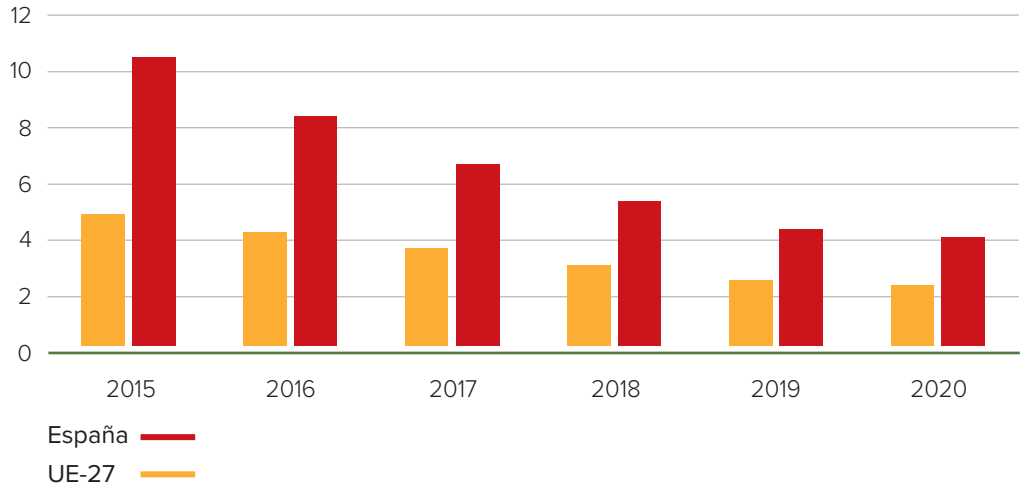
Tasa de paro de larga duración en % sobre población activa. Mujeres España y UE-27, 2015-2020



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-27, 2015-2020



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.

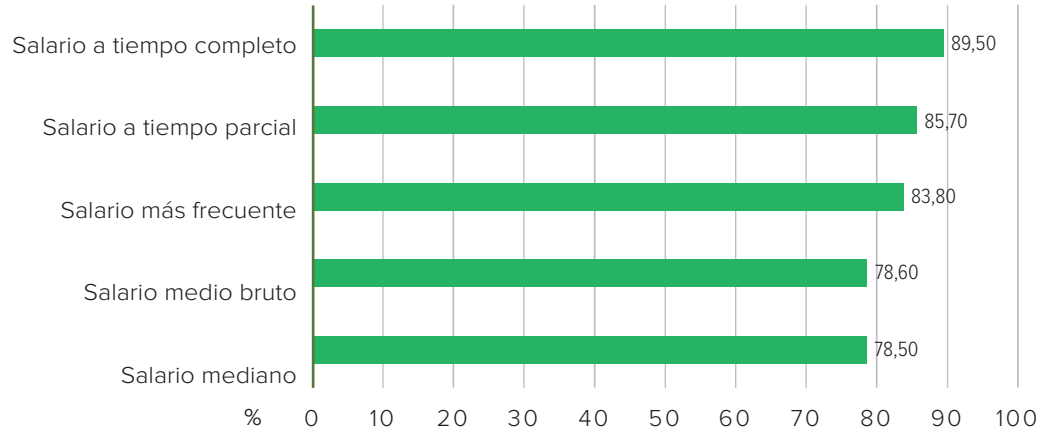
El salario bruto anual medio no es una buena medida resumen del salario anual que plasme las diferencias entre distintos colectivos y actividades, ya que una característica de las funciones de distribución salarial es que figuran muchos más trabajadores y trabajadoras en los valores bajos que en los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

En base a lo expuesto arriba, en este apartado se emplearán como variables de análisis el salario mediano y el salario modal con preferencia al salario medio, entendiendo que permitirán extraer conclusiones más acertadas en nuestro estudio.

El siguiente gráfico muestra que, en el año 2018, el salario anual más frecuente en las mujeres (15.484,4 euros) representó el 83,8% del salario más frecuente en los hombres (18.470,8 euros). En el salario mediano este porcentaje fue del 78,5% y en el salario medio bruto del 78,6%. Si se consideran los salarios anuales con jornada a tiempo completo, el salario de la mujer representaba en el año 2018 el 89,5% del salario del hombre. En la jornada a tiempo parcial, el porcentaje era del 85,7%

Gráfico IV.2.1

Salario anual de la mujer respecto del hombre (%). 2018

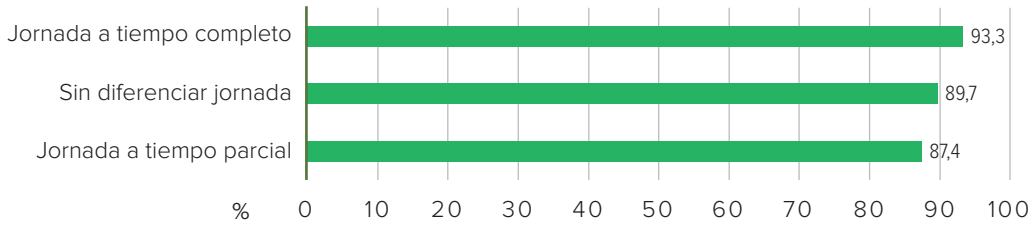


Fuente: INE.

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 93,3% del equivalente masculino, reduciéndose al 87,4% en trabajos a tiempo parcial.

Gráfico IV.2.2

Salario por hora de la mujer respecto del hombre (%). 2018



Fuente: INE.

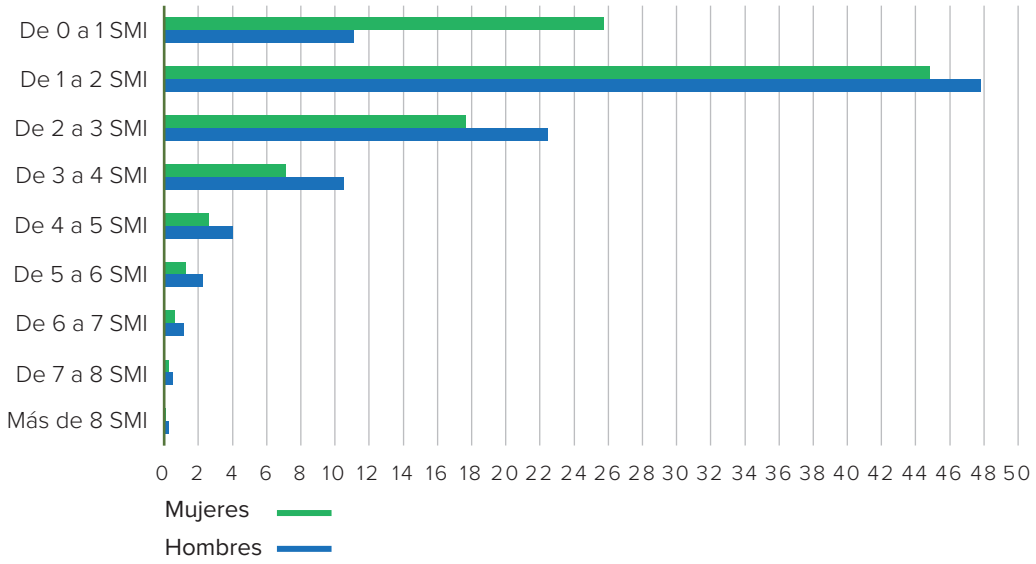
Se observa asimismo que la brecha salarial es creciente con la edad del trabajador o trabajadora, pasando de un valor de 4,6 puntos en el tramo de 25 a 34 años hasta un 18,2 en el de 55 a 64 años, de acuerdo con los datos del 2018.

La desigualdad de la distribución salarial entre sexos es significativa. En el año 2019 según la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial, un 25,7% de mujeres tenían ingresos salariales menores o iguales al Salario Mínimo Interprofesional (12.600 euros anuales) frente al 11,1% de hombres. El tramo de mayor concentración de mujeres (44,8%) es entre una y dos veces el SMI, que también aglutina la mayor concentración de hombres (47,8%). Si se consideran salarios más elevados, el 8,1% de los hombres tuvieron salarios al menos cuatro veces el SMI frente al 4,7% de las mujeres.

Un análisis específico por tramo de ingresos, muestra una mayor representación femenina en los perceptores de salarios por debajo del Salario Mínimo Interprofesional. Así, en 2019 el 25,72% de las mujeres asalariadas percibieron un salario inferior o igual al SMI, frente al 11,12% de los trabajadores masculinos. A partir de esa franja salarial, la situación se invierte. Por ejemplo, el 0,25% de los trabajadores varones se encuentran en el tramo más alto de la escala (por encima de 8 SMI), frente al 0,06% para el caso femenino.

Gráfico IV.2.3

Trabajadores y trabajadoras en función de su ganancia anual con respecto al SMI 2019 (% total de trabajadores y trabajadoras sin diferencia de jornada)



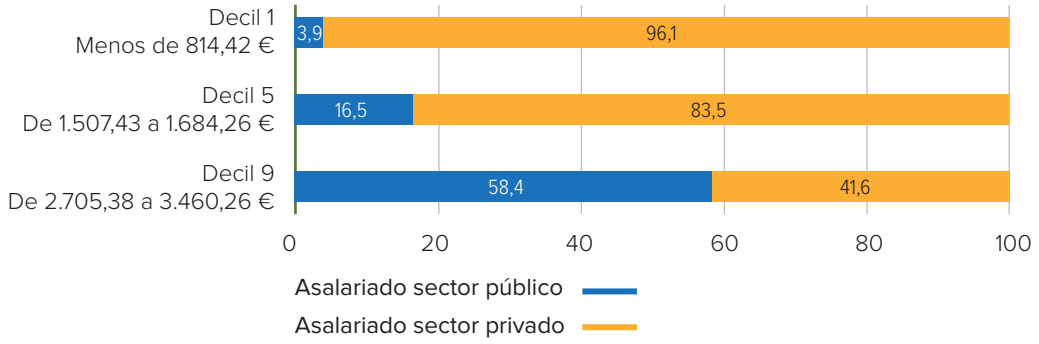
Fuente: Encuesta de estructura salarial. INE.

Si tomamos en consideración la naturaleza del empleador, se obtienen resultados interesantes: En el año 2019 según los resultados de deciles[2] de salarios del empleo principal, era superior el porcentaje de mujeres asalariadas en el sector público (22,8% de mujeres y 16,0% de hombres) y se concentraban en deciles de salarios más elevados que los hombres. En el decil 9 de salarios (de 2.705,4 euros a menos de 3.460,3 euros mensuales) y decil 10 (3.460,3 euros o más), el 58,4% (decil 9) y el 56,2% (decil 10) de mujeres con estos niveles de salarios eran asalariadas del sector público frente al 41,6% (en el decil 9) y al 43,8% (en el decil 10) de mujeres que eran asalariadas del sector privado.

A partir del decil 5 de salarios del año 2019, empieza a aumentar el porcentaje de mujeres asalariadas en el sector público y a disminuir el porcentaje de mujeres asalariadas en el sector privado.

Gráfico IV.2.4

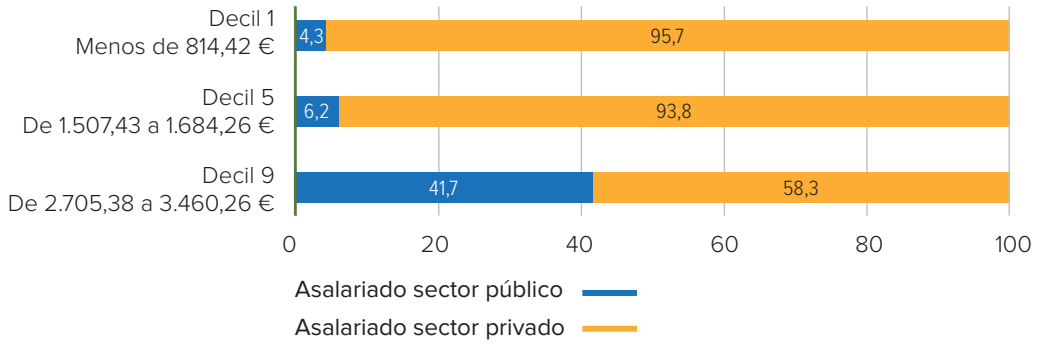
Asalariados según naturaleza del empleador (privado, público) y decil de salarios (%), 2019. Mujeres



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE.

Gráfico IV.2.5

Asalariados según naturaleza del empleador (privado, público) y decil de salarios (%), 2019. Hombres



Fuente: Encuesta de Población Activa. 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 2019, la renta anual media del hogar cuando la persona de referencia es mujer, es un 82,6% de la renta anual cuando la persona de referencia es el hombre.

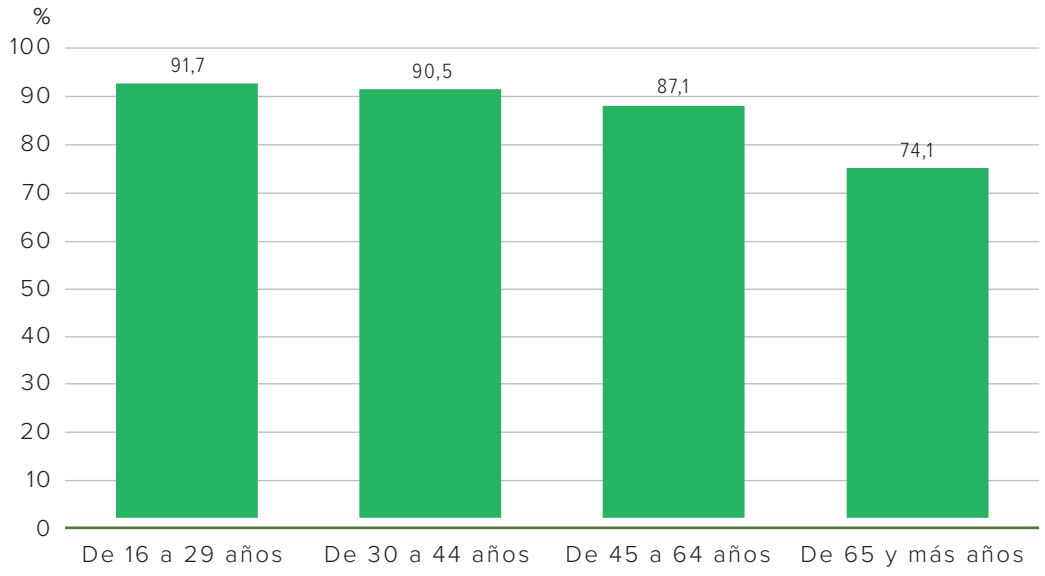
La renta del hogar es mayor cuando la persona de referencia es hombre en todos los grupos de edad. La menor diferencia se produce en el tramo de 16 a 29 años, donde la renta cuando la persona de referencia es mujer representa el 91,7% de la renta del hombre, mientras que la mayor diferencia se produce en el grupo de 65 y más años (74,1%), siendo

[2] Los deciles se refieren al salario mensual bruto, correspondiendo el decil 1 al intervalo de salarios más bajos y el decil 10 al de salarios más elevados.

las rentas de los hogares con persona de referencia hombre superiores a la renta de los hogares con persona de referencia mujer.

Gráfico IV.2.6

Renta de la mujer respecto del hombre. 2019



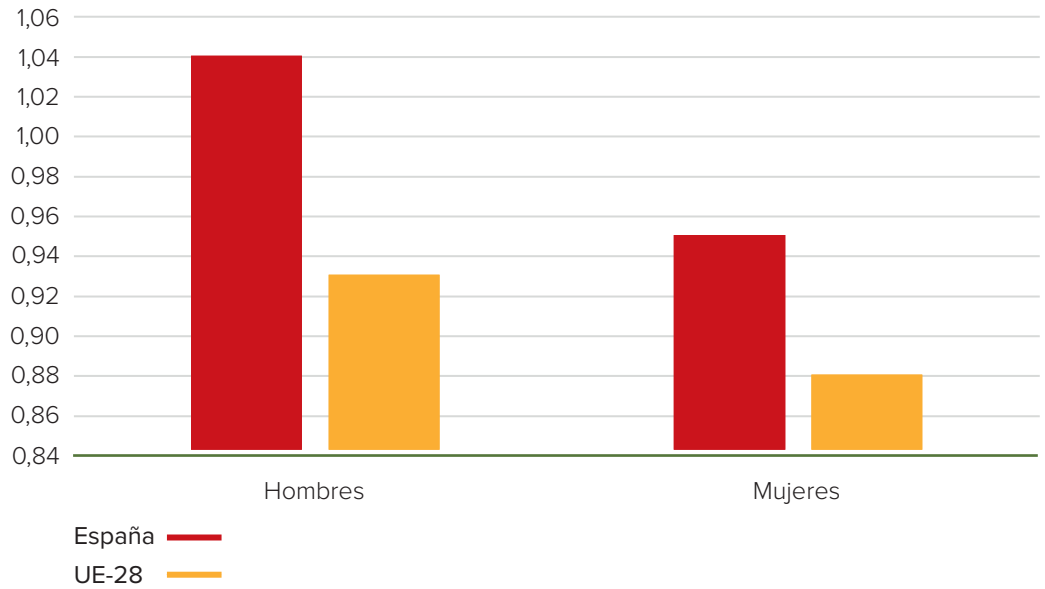
Fuente: INE.

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. El siguiente gráfico muestra la renta relativa de las personas mayores calculada como cociente entre la renta mediana disponible equivalente de las personas de 65 y más años y la renta mediana disponible equivalente de las personas menores de 65 años.

En el año 2019 en España, el valor de la renta relativa de las personas de 65 y más años en relación a la renta de las personas menores de 65 años alcanza un valor de 1,04 para los hombres y un valor de 0,95 para las mujeres. En la UE-28 los valores son inferiores tanto para los hombres (0,93) como para las mujeres (0,88).

Gráfico IV.2.7

Renta relativa de las personas mayores en la UE



Fuente: INE.

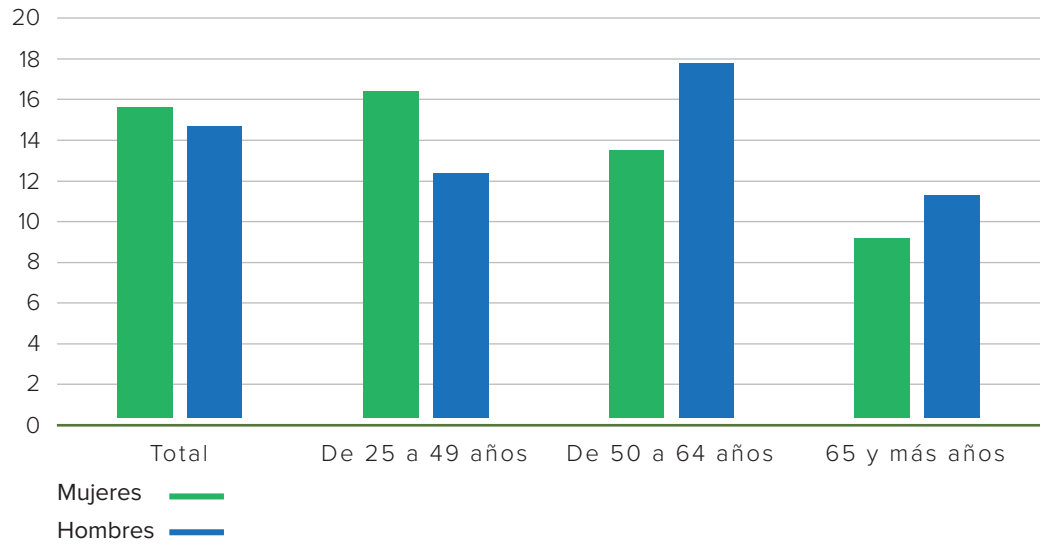
C) SITUACIONES DE RIESGO

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, 15,6% y 14,7% respectivamente. Por grupos de edad, el tramo más desfavorable para el sexo femenino es entre 25 y 49 años, con un 16,4%, 4 puntos por encima del equivalente masculino. En los tramos de más edad, tanto de 50 a 64 años como de 65 en adelante, los hombres tienen la tasa de riesgo de pobreza persistente superior a la de las mujeres, con diferencias de 4,3 puntos en el primer caso y 2,1 en el segundo.

Gráfico IV.2.8

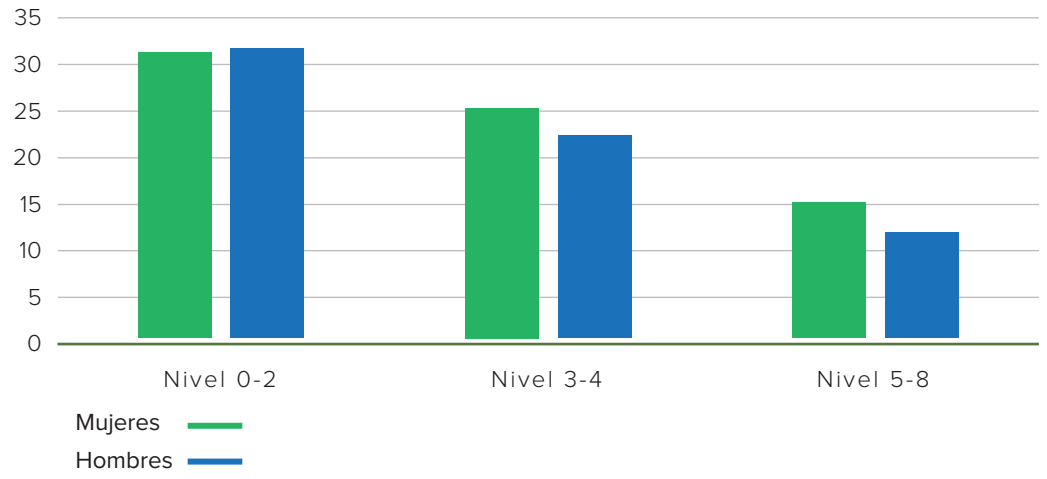
Tasa de riesgo de pobreza persistente por grupos de edad. España (% de personas). 2019



Fuente: INE.

Gráfico IV.2.9

Tasa de riesgo de pobreza y/o exclusión social según nivel de educación (% población de 18 y más años). España, 2019



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[3] salvo en el más bajo (0 a 2).

[3] 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

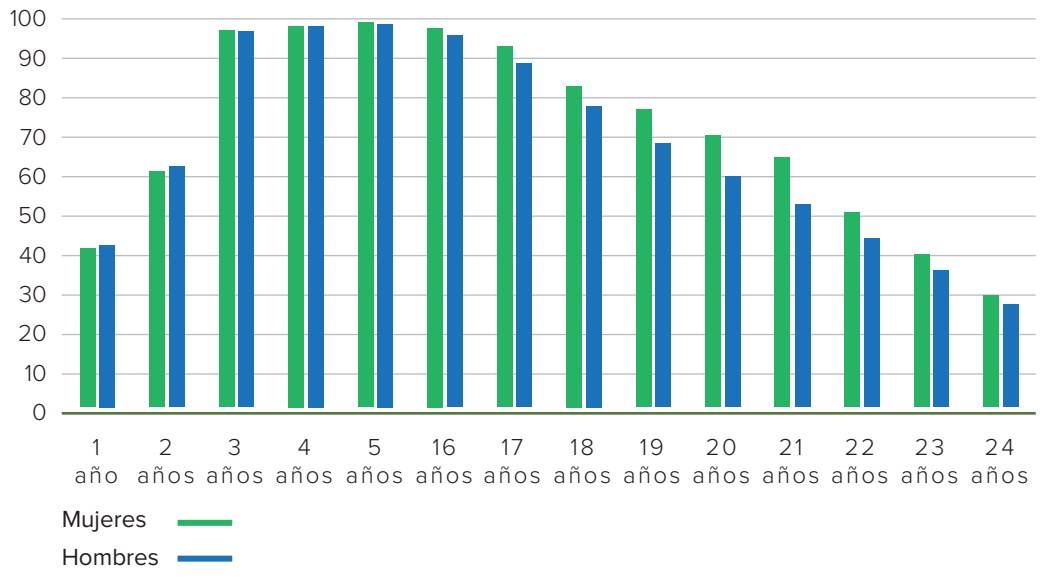
En los últimos años, las tasas netas de escolaridad en centros autorizados por la administración educativa correspondientes al primer ciclo de educación infantil (de 0 a 2 años) se han elevado significativamente. Alcanzando, en el segundo ciclo (de 3 a 5 años) una tasa de escolarización muy próxima al 100%. Dichas tasas tan elevadas facilitan la conciliación entre la vida laboral y familiar. Fomentar la universalización del acceso a dicha educación infantil no sólo 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 posobligatoria 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 en enseñanzas no obligatorias (%). Año 2018



Fuente: INE.

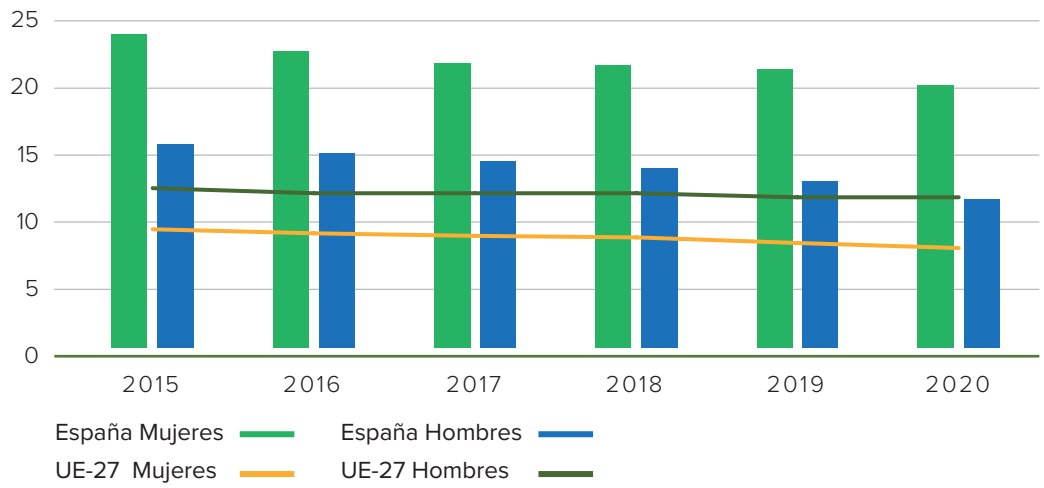
B) ABANDONO TEMPRANO DE LA EDUCACIÓN-FORMACIÓN

Históricamente, el abandono temprano de la educación-formación ha sido siempre superior en los hombres. En 2020, alcanza una cifra del 20,2% para los hombres y del 11,6% para las mujeres en nuestro país. 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 (20,2%) y la cuarta cifra más alta en mujeres (11,6%) siendo únicamente superado por Rumanía (16,6%), Malta (13,9%) y Bulgaria (12,1%). La media de la UE-27 se sitúa en el 11,8% para los hombres y el 8,0% para las mujeres.

Gráfico IV.3.2

Abandono temprano de la educación-formación de personas de 18 a 24 años (%). España y UE-27



Fuente: INE.

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

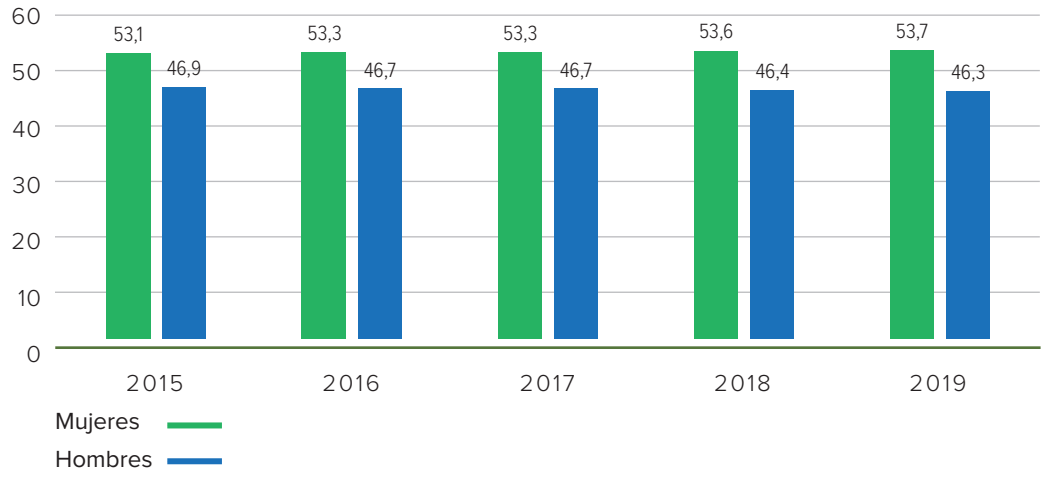
En España en el año 2019 el porcentaje de mujeres graduadas en educación superior era de un 53,7% y el de hombres de un 46,3%. Tal y como puede apreciarse en la siguiente gráfica, dichos porcentajes se mantienen en términos más o menos constantes a lo largo del período analizado, aunque tendente a un ligero incremento de la brecha mujeres-hombres.

Tomando como referencia ese mismo año 2019 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 salud y bienestar con un 11,3% y al de negocios, administración y derecho con un 11,1%. El menor porcentaje para el mismo año corresponde a agricultura, silvicultura, pesca y veterinaria con un 0,6% y a tecnologías de información y comunicación con un 0,7%.

Las tasas brutas de población que se gradúa, tomando como referencia el anterior gráfico relativo al curso 2018-2019, son superiores en las mujeres para todos los niveles educativos considerados excepto para técnico/técnico auxiliar. La mayor diferencia en puntos porcentuales entre la tasa de mujeres y la de los hombres (17,5 puntos) corresponde al nivel educativo de Grado, con una tasa de 50,4% para las mujeres y de 32,9% para los hombres, seguido de la tasa bruta de población que se gradúa en estudios de Bachillerato/COU con una diferencia de 15,5 puntos entre hombres y mujeres (63,1% en mujeres, 47,6% en hombres).

Gráfico IV.3.3

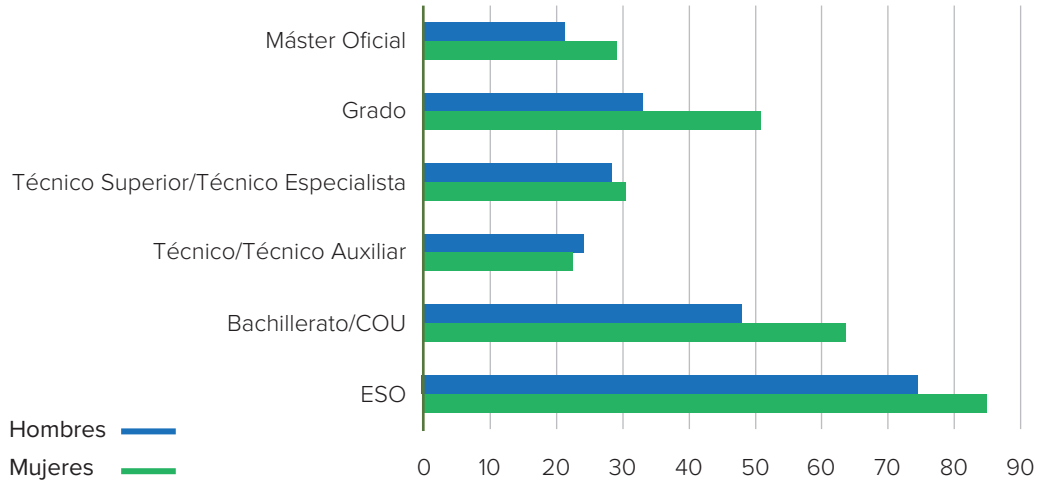
Porcentaje de hombres y mujeres graduados en educación superior en España (%)



Fuente: INE.

Gráfico IV.3.4

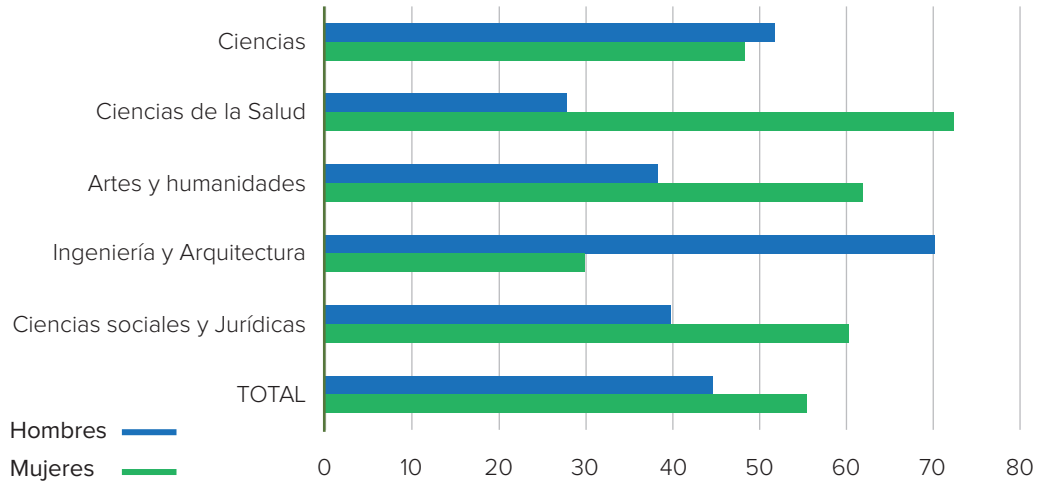
Tasa bruta de población que se gradúa según nivel educativo (%). Datos curso 2018-2019



Fuente: INE.

Gráfico IV.3.5

Estudiantes matriculados en estudios de máster por rama de enseñanza (%). Año 2020

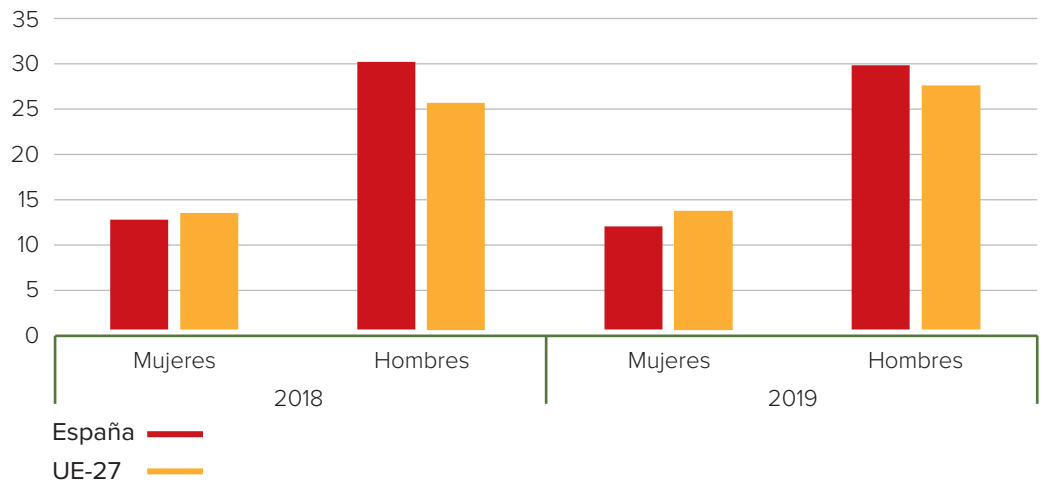


Fuente: INE.

Cabe destacar la gran diferencia entre el número de estudiantes mujeres (72,3%) y hombres (27,7%) 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 70,1%, frente al 29,9% de mujeres matriculadas. Si acudimos a los países comunitarios, observamos que dicha brecha en estos grados es muy similar, pudiendo España en algún año académico superar el porcentaje europeo.

Gráfico IV.3.6

Graduados en ciencias, matemáticas, informática, ingeniería, industria y construcción por período (graduados por 1.000 personas de 20 a 29 años). España y UE-27

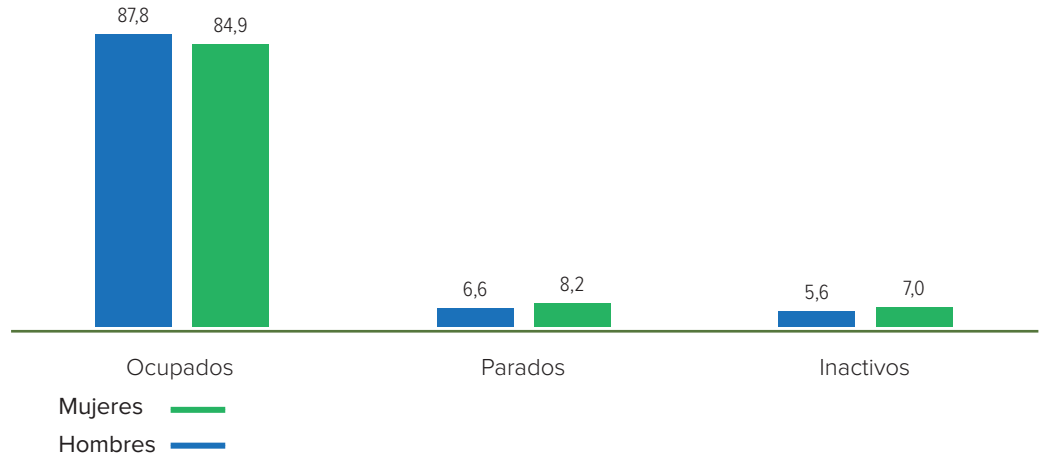


Fuente: INE.

El número de graduados universitarios en España correspondientes al curso académico 2013-2014 fue de 233.626 personas, de ellas el 58,5% eran mujeres y el 41,5% hombres.

Gráfico IV.3.7

Titulados universitarios del curso 2013-2014 según situación laboral en 2019 (%)



Fuente: INE.

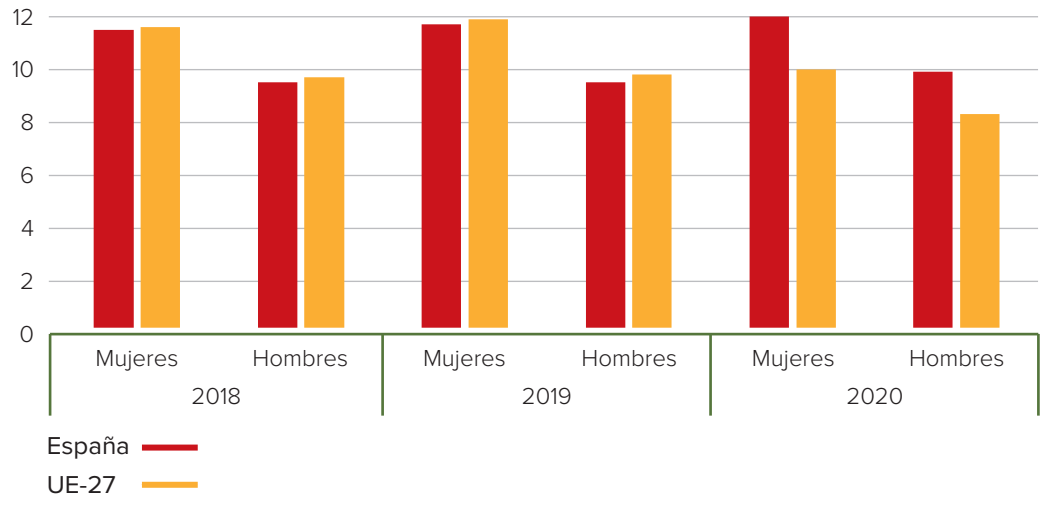
Según se muestra en el gráfico, en términos porcentuales, el 84,9% de los titulados universitarios mujeres del mencionado curso académico estaban en el año 2019 ocupadas, porcentaje similar al de los hombres, que fue de un 87,8%. Las cifras se mantienen igualmente similares para aquellos titulados universitarios que estaban en paro o inactivos en el mencionado año 2019.

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 2018-2020. Analizando más de cerca el año 2020, observamos que un 12,0% de mujeres y un 9,9% 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 más bajos para el año 2020, situando a las mujeres en un 10,0% y a los hombres en un 8,3%.

Gráfico IV.3.8

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



Fuente: INE.

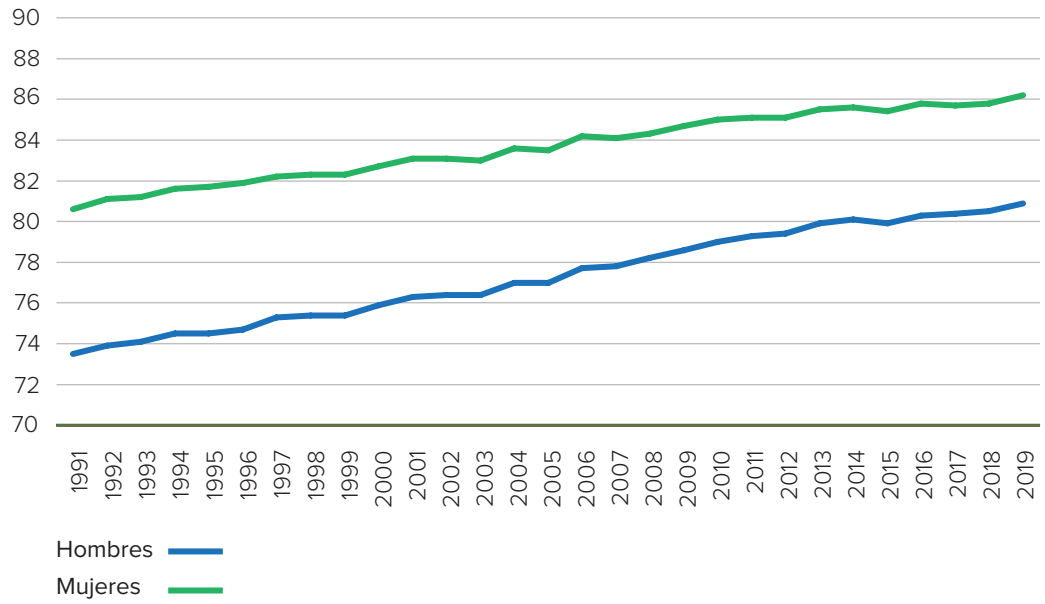
IV.4 SALUD

Este capítulo 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 1991-2019



Fuente: Indicadores demográficos básicos. INE.

La esperanza de vida al nacimiento en España es actualmente (con datos de 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 7,1 años. El gráfico anterior muestra la evolución reciente.

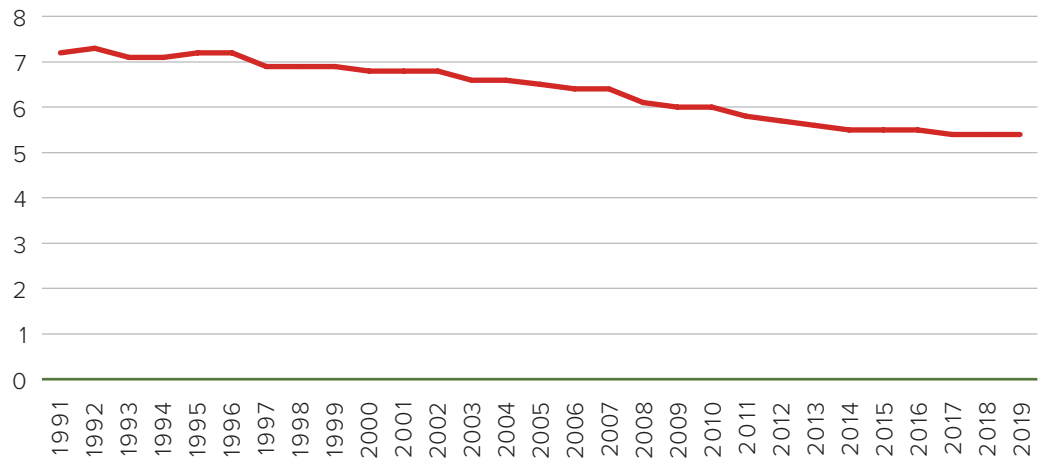
La brecha de género en esperanza de vida se mantiene favorable a las mujeres por cohortes de edad. Así, por ejemplo, la esperanza de vida al cumplir 65 años es en 2019 de 23,9 años para las mujeres y de 19,8 años para los hombres.

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.

En este período se ha mantenido una diferencia apreciable en la incidencia de la mortalidad por sexos en España, si bien la 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 1995 se producían 113,5 defunciones de hombres por cada 100 defunciones de mujeres, en el año 2019 esta cifra alcanza un valor de 102,8 defunciones de hombres.

Gráfico IV.4.2

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

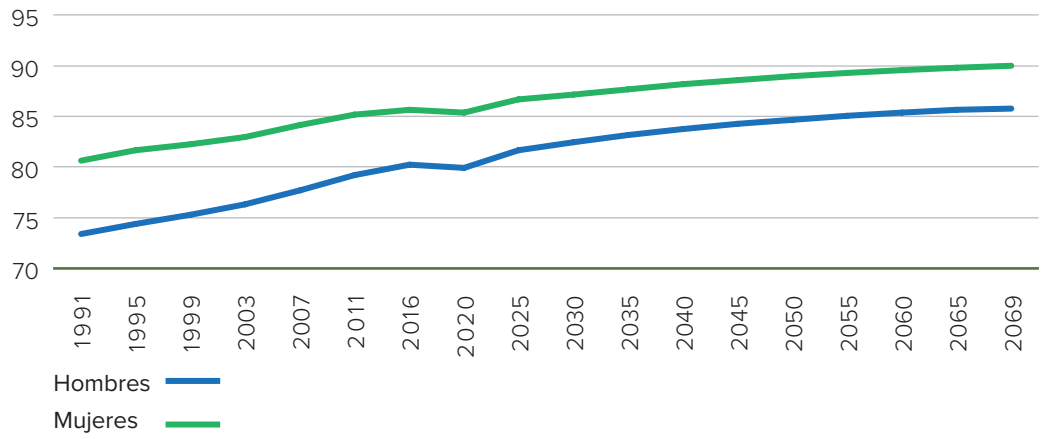


Fuente: Indicadores demográficos básicos. INE.

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 2069 se prevé que la esperanza de vida al nacer sea de 90,0 y 85,8 años para mujeres y hombres respectivamente, con una brecha de 4,2 años. Se muestra a continuación la evolución de esperanza de vida por género[4].

Gráfico IV.4.3

Esperanza de vida al nacimiento (años)



Fuente: Proyecciones de población. INE.

[4] Los valores no son anuales sino cada 4/5 años. A partir de 2020 el INE da una proyección.

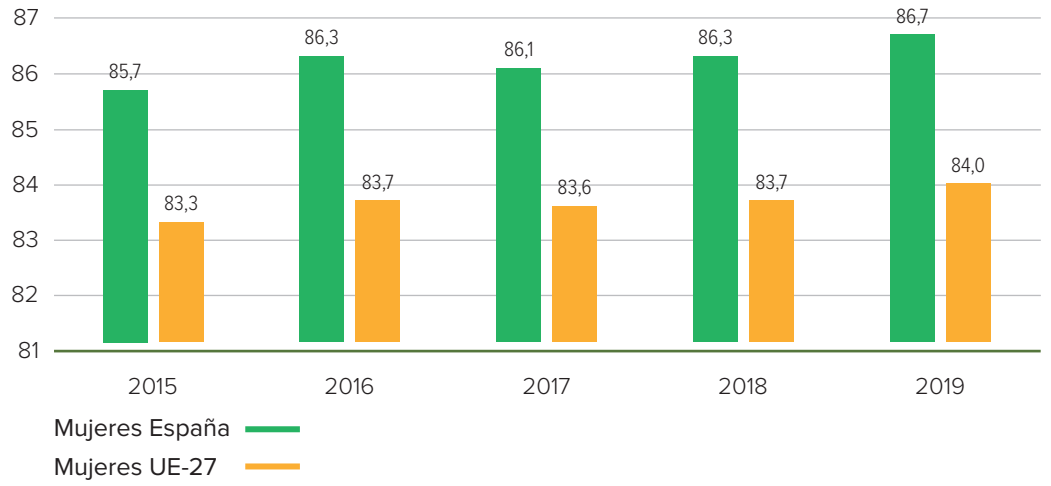
Actualmente, la esperanza de vida al nacimiento, alcanzaría los 83,2 años en los hombres y los 87,7 en las mujeres en el año 2035, lo que supone una ganancia respecto a los valores actuales de 3,2 y de 2,3 años respectivamente

La comparación de la esperanza de vida en España en 2019 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-27, seguido por Francia, Italia y Luxemburgo; y que los hombres son el cuarto grupo más longevo, precedidos por Suecia, Italia y Malta.

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 2019, se sitúa en 86,7 frente al 84,0 de la UE-27. Para los hombres en España la esperanza de vida al nacer es de 81,1 años, frente a los 78,5 de la UE-27[5].

Gráfico IV.4.4

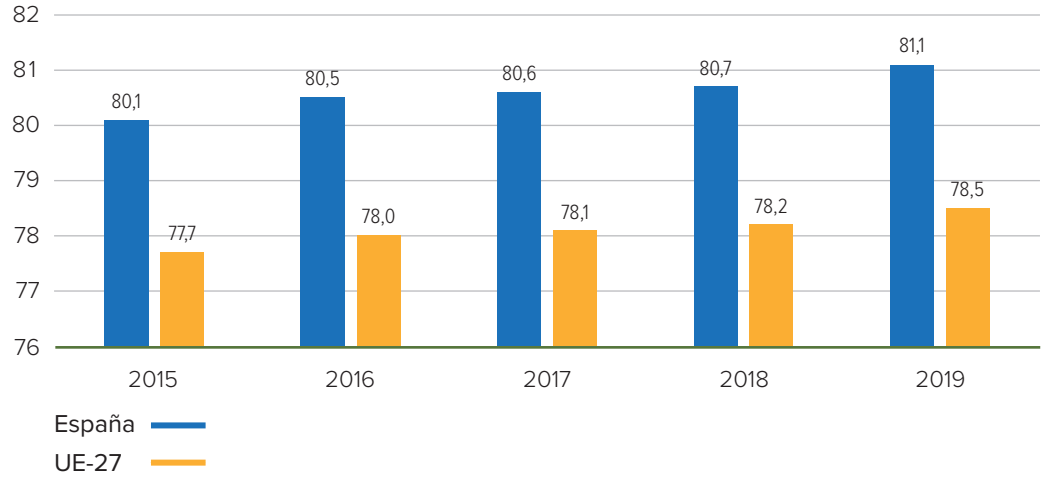
Esperanza de vida al nacer para las mujeres. Comparativa España y UE-27 (2015-2019)



Fuente: Indicadores de Desarrollo Sostenible. Eurostat. INE.

Gráfico IV.4.5

Esperanza de vida al nacer para los hombres. Comparativa España y UE-27 (2015-2019)[6]



Fuente: Indicadores de Desarrollo Sostenible. Eurostat. INE.

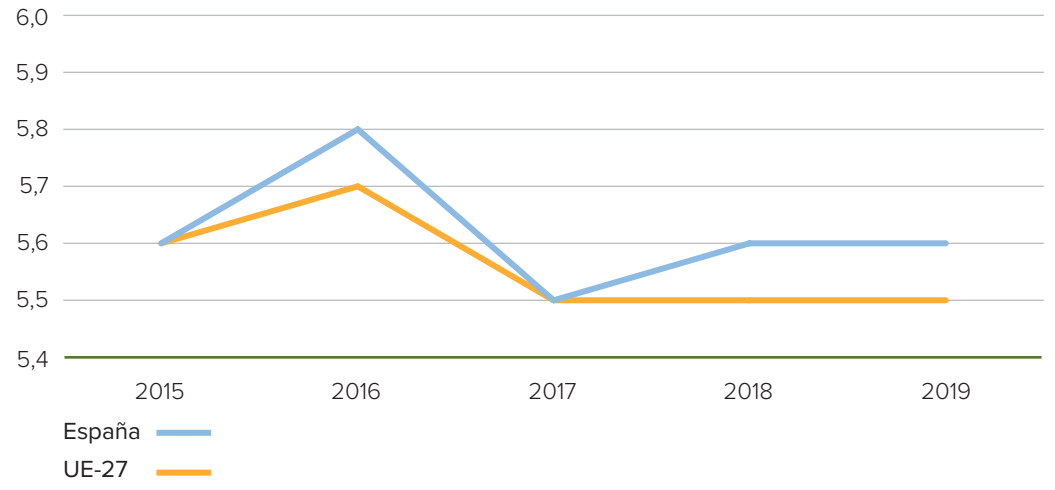
[5] Los datos de España están calculados por Eurostat y difieren ligeramente de los difundidos por el INE.

[6] Los datos de España están calculados por Eurostat y pueden diferir ligeramente de los difundidos por el INE.

La brecha de género en esperanza de vida es en España ligeramente superior a la de la UE-27 (5,6 vs. 5,5 años), según se muestra en el siguiente gráfico.

Gráfico IV.4.6

Brecha de género en la esperanza de vida al nacer. Comparativa España y UE-27 (2015-2019)[7]

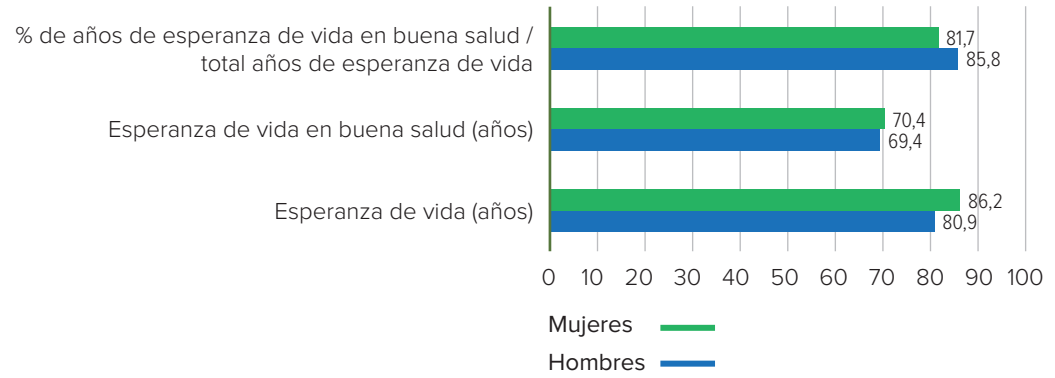


Fuente: Indicadores de Desarrollo Sostenible. Eurostat. INE.

Cuando lo que se valora es la esperanza de vida en buena salud, la brecha de género se reduce, situándose en los 69,4 años para los hombres y en 70,4 para las mujeres en el año 2019.

Gráfico IV.4.7

Años de vida en buena salud al nacer. España, 2019



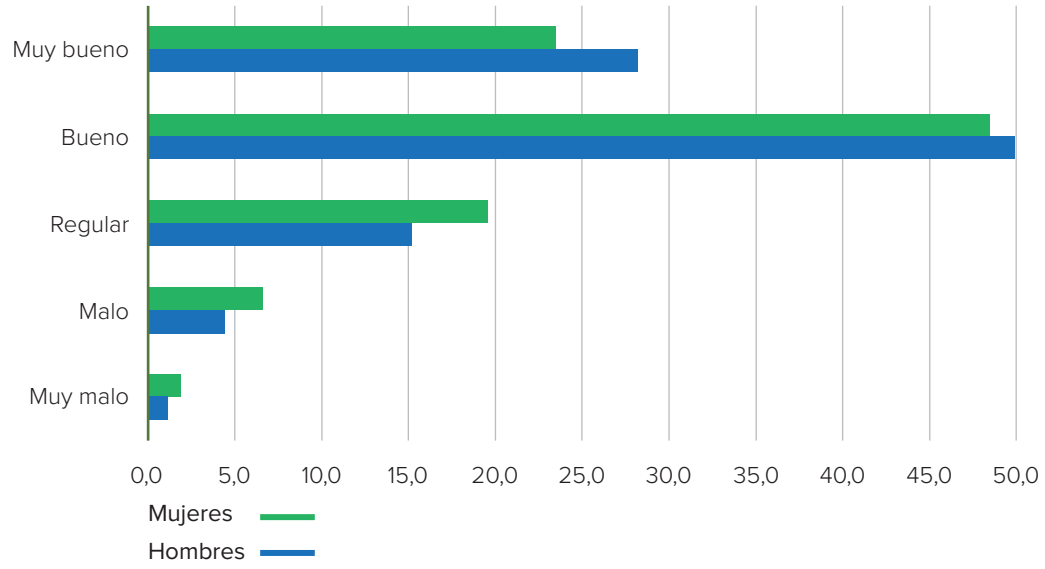
Fuentes: Tablas de mortalidad. INE. Health status database. Eurostat.

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 79,3% de los hombres entrevistados consideraron su salud como buena o muy buena, frente al 71,9% de mujeres, según se muestra a continuación.

[7] 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 (%). 2020. Población de 15 y más años



Fuente: Encuesta Europea de Salud en España 2020. INE-MSCBS.

La percepción de un estado de salud bueno o muy bueno disminuye con la edad tanto en hombres como en mujeres según la Encuesta Europea de Salud en España 2020. En el grupo de 15 a 24 años un 93,9% de hombres y un 90,7% de mujeres perciben su estado de salud como bueno o muy bueno. Estos porcentajes son del 72,2% de hombres y 67,9% 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 Europea de Salud en España 2020 los porcentajes más altos de valoración positiva del estado de salud (muy bueno, bueno) tanto en hombres como en mujeres corresponden a las personas jubiladas, 93,6% de hombres y 90,5% de mujeres. Le siguen las personas que están trabajando 88,0% de hombres y 82,8% de mujeres.

Una posible causa 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 ansiedad, mientras que en los varones solo presentan riesgos ligeramente superiores a las mujeres en colesterol y diabetes, como se muestra en la tabla.

TABLA IV.4.1
Principales enfermedades crónicas o de larga evolución (%). 2020

	Hombres	Mujeres
Tensión alta	19,0	19,1
Colesterol alto	15,5	15,1
Dolor de espalda crónico (lumbar)	10,1	17,1
Alergia crónica, como rinitis, conjuntivitis o dermatitis alérgica, alergia alimentaria o de otro tipo	9,2	12,4
Artrosis (excluyendo artritis)	8,7	19,7
Diabetes	8,2	6,9
Dolor de espalda crónico (cervical)	7,0	15,5
Otras enfermedades del corazón	4,1	4,1
Varices en las piernas	3,7	11,2
Ansiedad crónica	3,5	8,1

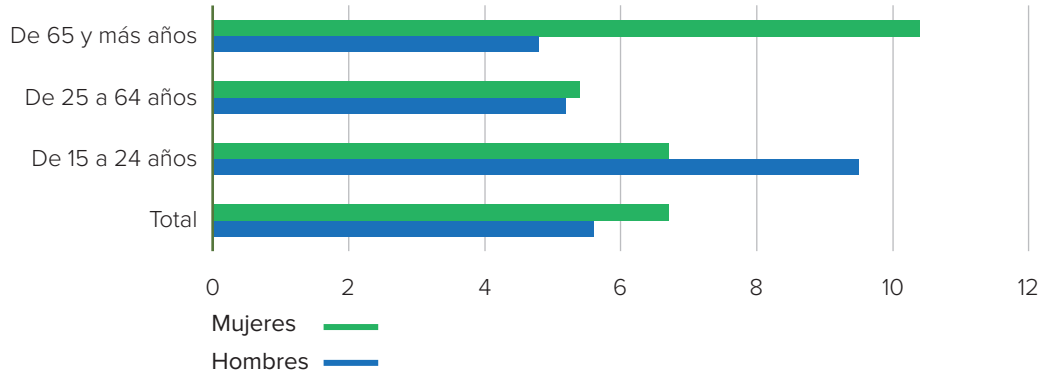
Fuente: Encuesta Europea de Salud en España 2020. INE-MSCBS.

Otra causa adicional puede estar relacionada con las limitaciones que el estado de salud representa en las tareas cotidianas. Según la Encuesta Europea de Salud en España del año 2020, un 80,7% de hombres y un 74,1% de mujeres no están limitados para las actividades básicas de la vida cotidiana. Estos porcentajes disminuyen a medida que aumenta la edad, en el grupo de 15 a 24 años un 93,6% de hombres y un 90,7% de mujeres no están limitados para las actividades de la vida diaria, mientras que en el grupo de 85 y más años estos porcentajes son del 39,7% para los hombres y del 21,5% para las mujeres.

En lo que se refiere a accidentes sufridos por la población, los hombres tienen una tasa superior de accidentes en el grupo de edad de 15 a 24 años, especialmente acaecidos en actividades de tiempo libre, mientras que el colectivo de mujeres entre 65 y más años es el que presenta la mayor tasa de accidentes de su sexo y del total, sobre todo los ocurridos en el contexto doméstico.

Gráfico IV.4.9

Accidentes en los últimos doce meses según grupos de edad (% población de 15 y más años). 2020



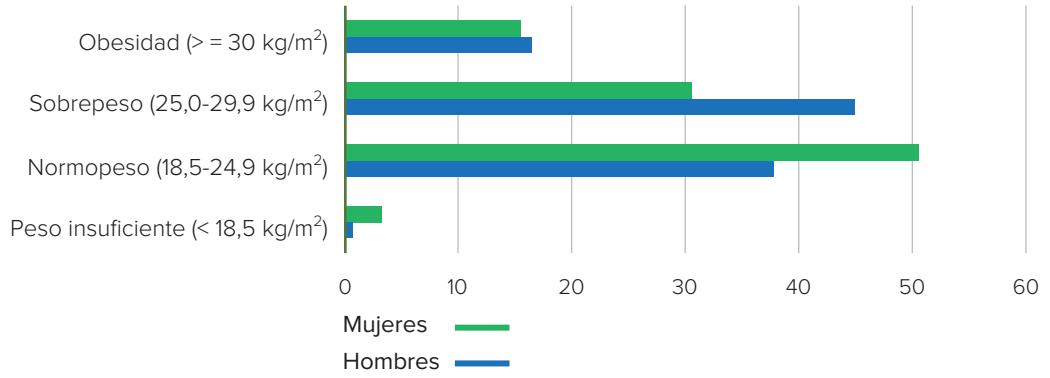
Fuente: Encuesta Europea de Salud en España 2020. INE-MSCBS.

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 61,4% de la población masculina presenta obesidad o sobrepeso medido a través del índice de Masa Corporal, siendo este valor del 46,1% para la población femenina, lo que arroja una brecha entre géneros de 15,3 puntos porcentuales.

Gráfico IV.4.10

Índice de masa corporal según grupos de edad (% población de 18 años y más). 2020

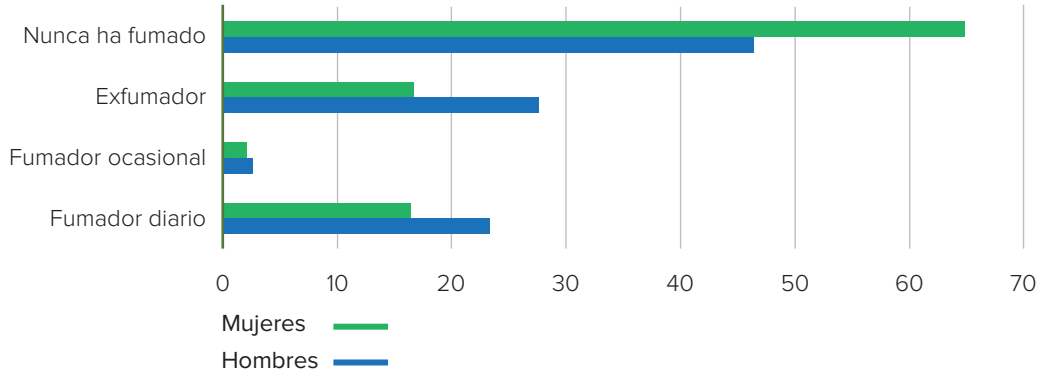


Fuente: Encuesta Europea de Salud en España 2020. INE-MSCBS.

En lo que se refiere a consumo de tabaco, el 25,9% de los hombres se consideran fumadores diarios u ocasionales, valor que se reduce al 18,5% para las mujeres.

Gráfico IV.4.11

Consumo de tabaco en 2020 (% población de 15 y más años)

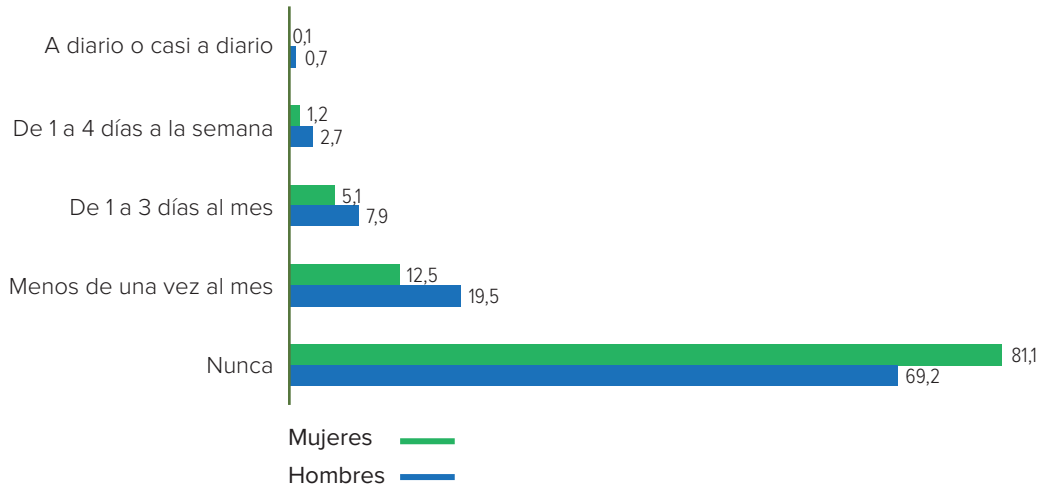


Fuente: Encuesta Europea de Salud en España 2020. INE-MSCBS.

Por lo que se refiere al consumo de alcohol, según la Encuesta Europea de Salud en España 2020, el porcentaje de hombres de 15 y más años que han consumido alcohol en los últimos doce meses es del 74,6% y el porcentaje de mujeres alcanza el 56,8%. Si nos referimos al consumo intensivo, el 81,1% de las mujeres no lo han hecho en los últimos doce meses, por un 69,2% de los hombres.

Gráfico IV.4.12

Frecuencia de consumo intensivo de alcohol (% población de 15 y más años). 2020



Fuente: Encuesta Europea de Salud en España 2020. INE-MSCBS.

La discapacidad aparece como un factor de riesgo más prevalente en la mujer. Así, la tasa de discapacidad por 1.000 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 1.000 habitantes), y el de hombres de 668,1.

TABLA IV.4.2
Tasa de población con discapacidad según tipo de discapacidad (tasas por 1.000 habitantes de 6 y más años). 2008

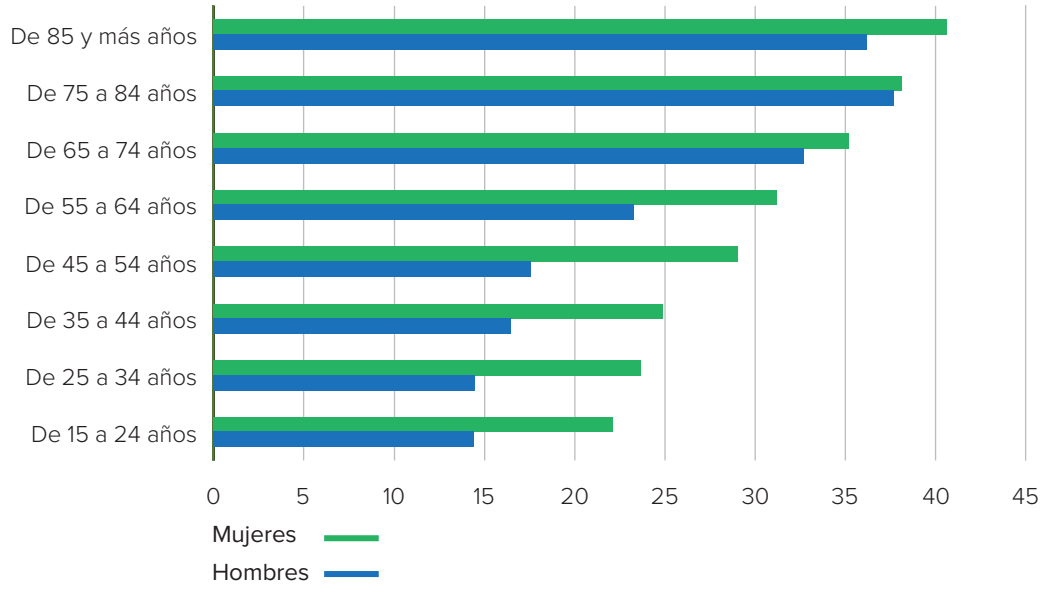
	Hombres	Mujeres
Total	**72,6**	**106,3**
Movilidad	42,6	77,5
Autocuidado	31,3	55,3
Vida doméstica	29,5	69,2
Audición	21,9	28,4
Visión	17,8	28,4
Comunicación	16,3	18,6
Interacciones y relaciones personales	14,0	15,4
Aprendizaje y aplicación de conocimientos y desarrollo de tareas	12,7	17,1

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

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 29,2% de las mujeres indican haberlo hecho en las últimas 4 semanas frente al 21,0% 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 (%). 2020



Fuente: Encuesta Europea de Salud en España 2020. INE-MSCBS.

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. 2019

	Hombres	Mujeres
Total de altas hospitalarias	2.344.850,0	2.528.917,0
Altas hospitalarias por 100.000 habitantes	10.154,0	10.531,0
% altas hospitalarias que ingresaron por urgencias	47,5	52,5
Edad media de las altas hospitalarias (años)	58,5	55,9
Estancia media por alta hospitalaria (días)	8,8	7,5

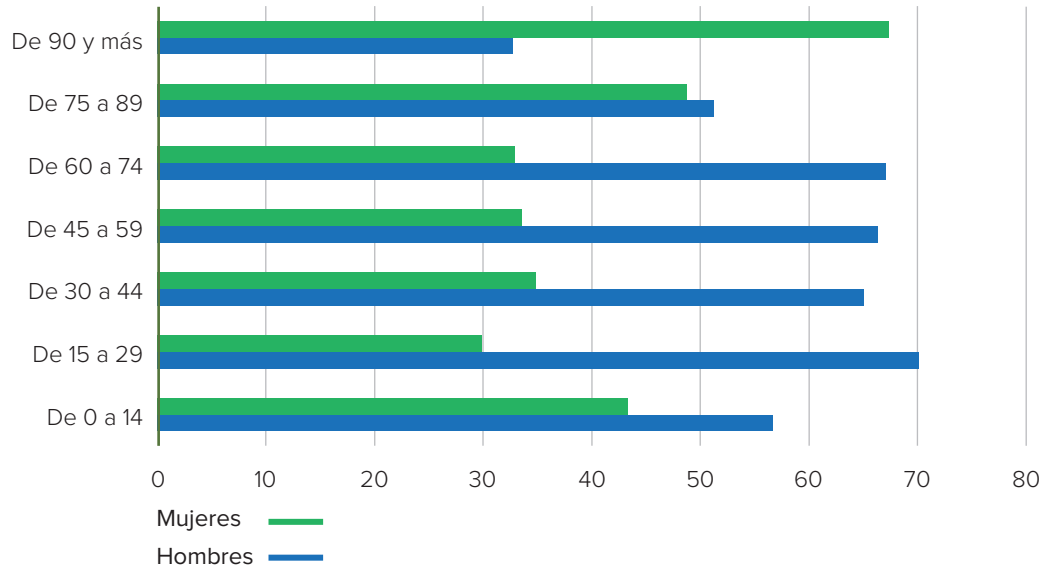
Fuente: Encuesta de morbilidad hospitalaria. INE.

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 presentan valores muy superiores al de mujeres en todos los grupos de edad hasta los 74 años, en consonancia con la mayor esperanza de vida de las españolas.

En el tramo de edad de 90 y más años, al ser superior el número de mujeres que alcanzan edades avanzadas, la mortalidad femenina supera ampliamente a la masculina, correspondiendo el 67,3% de las defunciones a mujeres. Únicamente en este grupo de edad de 90 y más años, la mortalidad de las mujeres supera a la de los hombres en el año 2019.

Gráfico IV.4.14
Defunciones según grupos de edad (% población). 2019

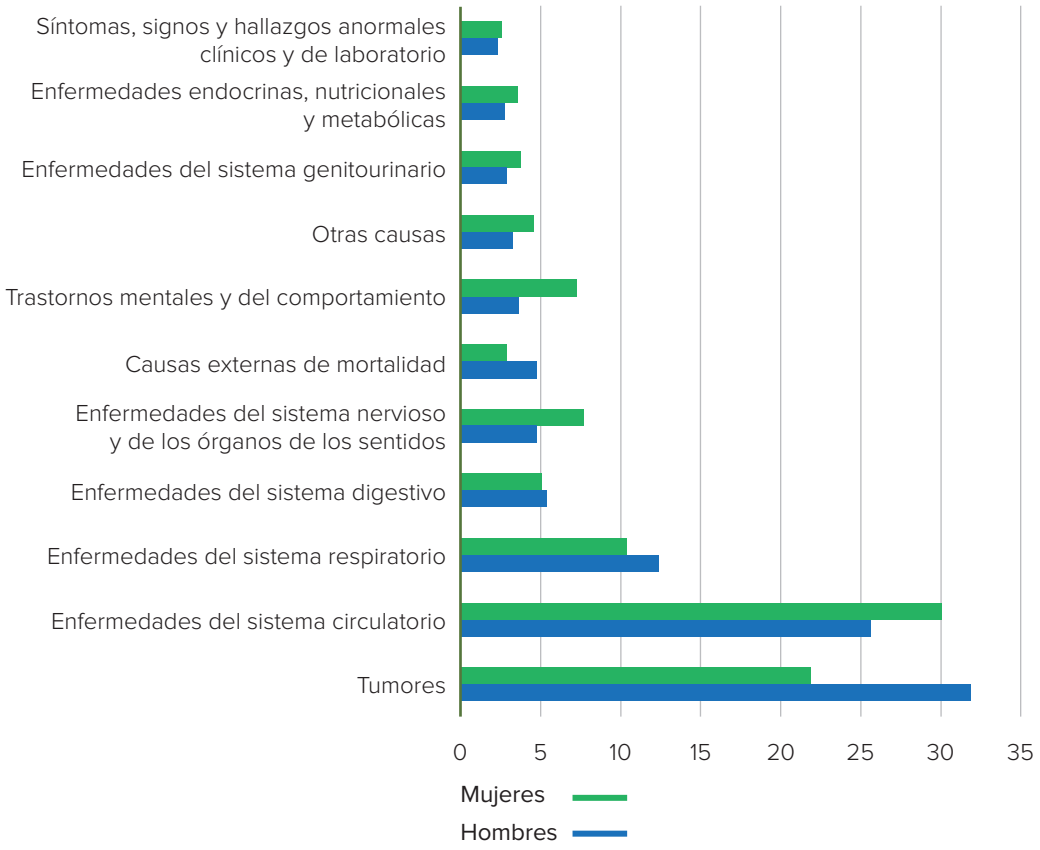


Fuente: Estadística de defunciones según la causa de muerte. INE.

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 queda reflejado en el gráfico.

Gráfico IV.4.15

Defunciones según causas de muerte más frecuentes (% total de muertes). Año 2019



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

IV.5 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.

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 a día de hoy las mujeres siguen asumiendo la mayor parte de las tareas domésticas y cuidado de familiares. Es por ello 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 una fuente de flexibilidad que permite conciliar la vida laboral y personal. Pero no siempre es suficiente, y 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 2020 el 14,3% 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 2,9% de los hombres.

Si realizamos el análisis en función del número de hijos, se observa cómo en las situaciones en las que hay hijos, 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 cuanto mayor es el número de hijos. 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 en 2020 (% de ocupados de 25 a 54 años). España y UE-27

	España	UE-27
Sin hijos		
Hombres	8,3	8,2
Mujeres	18,5	20,9
brecha	10,2	12,7
1 hijo		
Hombres	4,1	5,2
Mujeres	24,3	28,9
Brecha	20,2	23,7
2 hijos		
Hombres	3,5	4,5
Mujeres	25,6	34,6
Brecha	22,1	30,1
3 hijos		
Hombres	4,8	6,6
Mujeres	25,1	40,5
Brecha	20,3	33,9

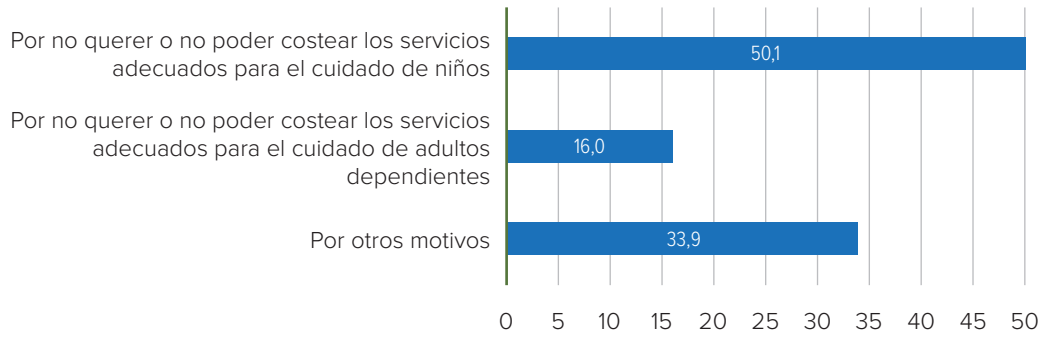
Fuente: Encuesta Europea de Fuerza de Trabajo (LFS). Eurostat.

Por tipo de hogar, los porcentajes más altos de mujeres que trabajan a tiempo parcial, tanto en España como en la UE-27, corresponden a hogares con hijos. En España en 2020 los porcentajes más altos de mujeres según el tipo de hogar con hijos son los siguientes: persona adulta viviendo en pareja con hijos (25,4%), una única persona adulta con hijos (19,8%), persona adulta viviendo en otro tipo de hogar (no pareja) con hijos (24,1%).

El porcentaje más alto en el año 2020 de ocupados a tiempo parcial en España corresponde en mujeres al hogar de dos adultos con hijos (25,4%) y en hombres a adulto sin hijos (8,4%).

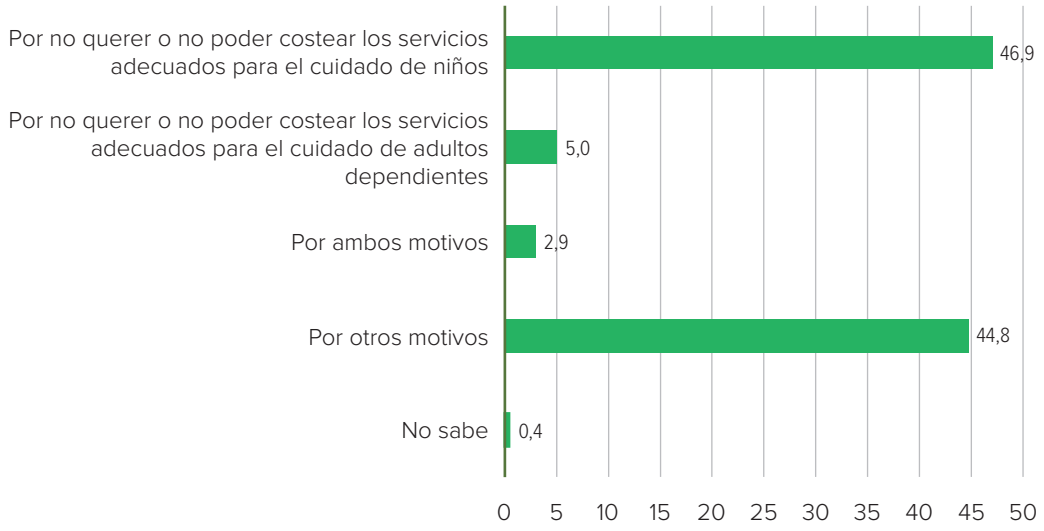
En este contexto, resulta también de gran interés conocer los motivos que han respaldado la decisión de trabajar a tiempo parcial para cuidar familiares dependientes, ya que permitirá discernir en qué medida se requiere la intervención de los poderes públicos y en qué aspectos debe centrarse la misma.

Gráfico IV.5.1
Razones para el trabajo a tiempo parcial por cuidado de familiares (%). Hombres. 2020



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

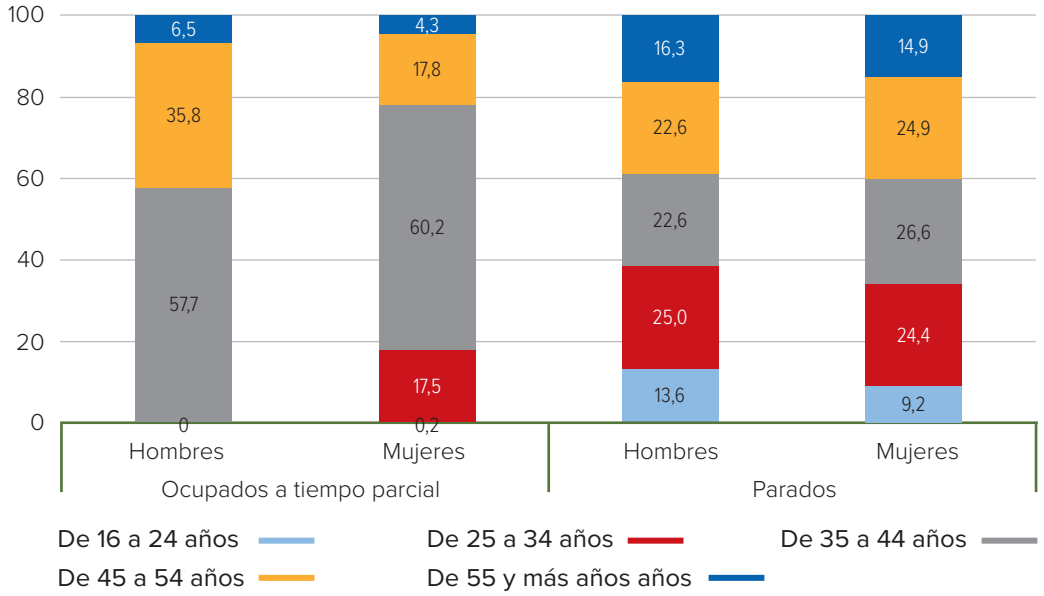
Gráfico IV.5.2
Razones para el trabajo a tiempo parcial por cuidado de familiares (%). Mujeres. 2020



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

En el año 2020, un 46,9% de mujeres alega para trabajar a tiempo parcial como consecuencia del cuidado de personas dependientes el no querer o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de hijos, un 5,0% alega el no querer o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de adultos enfermos, discapacitados o mayores y un 2,9% alega ambos motivos. El 50,1% de los hombres alega la razón de no querer o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de hijos como principal motivo para trabajar a tiempo parcial. Un 16,0% de hombres alega no querer o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de adultos enfermos, discapacitados o mayores y un 33,9% alega otros motivos.

Gráfico IV.5.3
Ocupados a tiempo parcial y parados porque cuidan de personas dependientes por grupos de edad (%). 2020



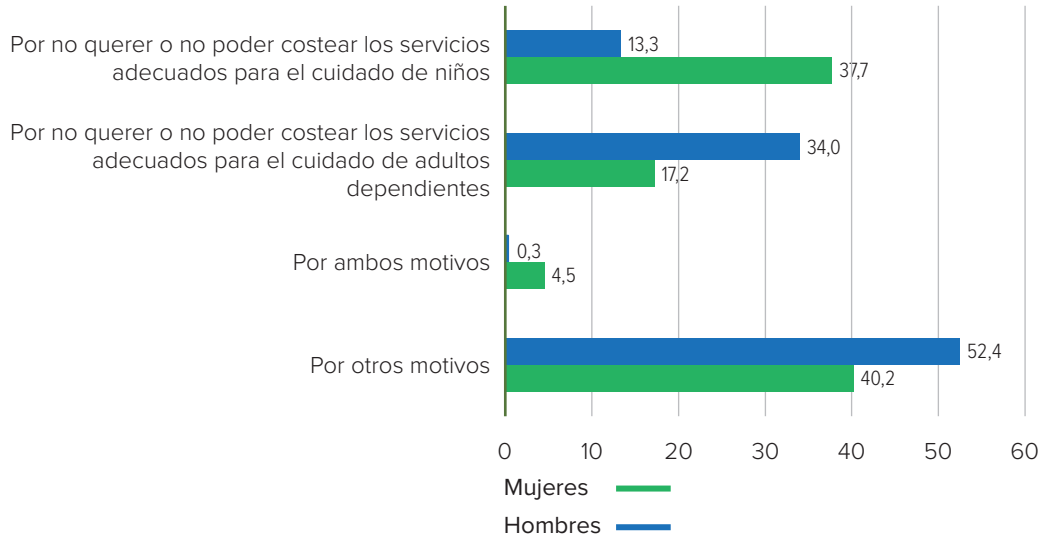
Fuente: Encuesta de Población Activa. Variables de submuestra. INE.

Según grupos de edad, en el año 2020 el porcentaje más alto de mujeres y hombres que trabajan a tiempo parcial porque cuidan a personas dependientes corresponde al grupo de edad de 35 a 44 años con un 60,2% de mujeres y un 57,7% de hombres.

En cuanto a las personas paradas, en el año 2020, el porcentaje más alto de mujeres paradas que han dejado el trabajo para cuidar a personas dependientes corresponde al grupo de edad de 35 a 44 años con un 26,6% y el porcentaje más alto de hombres parados que han dejado el trabajo para cuidar a personas dependientes corresponde al grupo de edad de 25 a 34 años con un 25,0%.

Gráfico IV.5.4

Inactivos que no buscan empleo porque cuidan a personas dependientes por motivo (%). 2020



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

Por último, llama la atención en cuanto a las personas inactivas, que en el año 2020 el porcentaje más alto de mujeres y hombres que no buscan empleo porque cuidan a personas dependientes corresponde al grupo de edad de 35 a 44 años con un 31,4% de mujeres y un 30,0% de hombres.

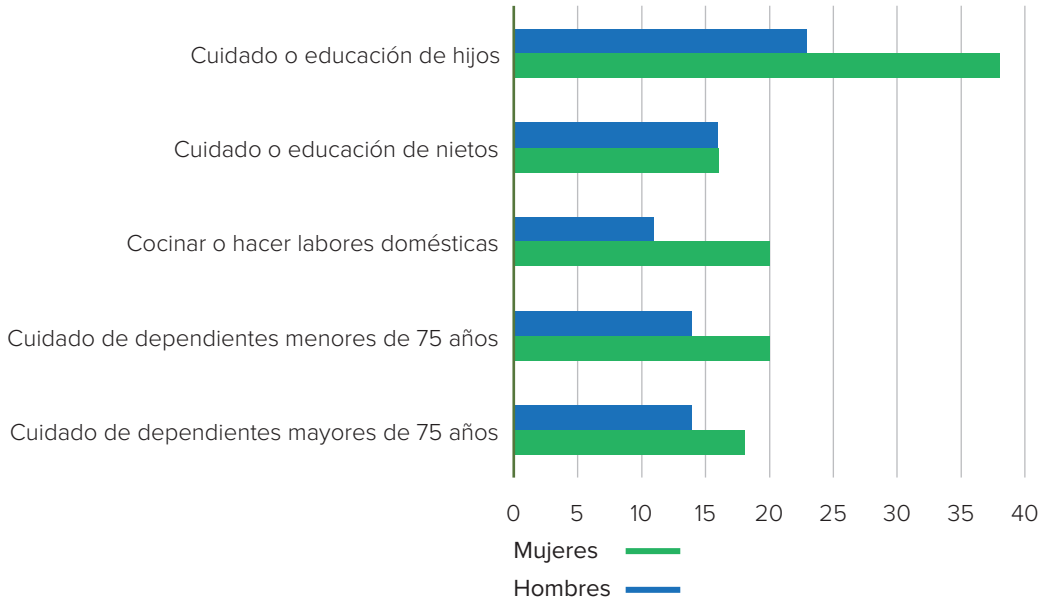
B) TIEMPO DE TRABAJO NO REMUNERADO

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 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.

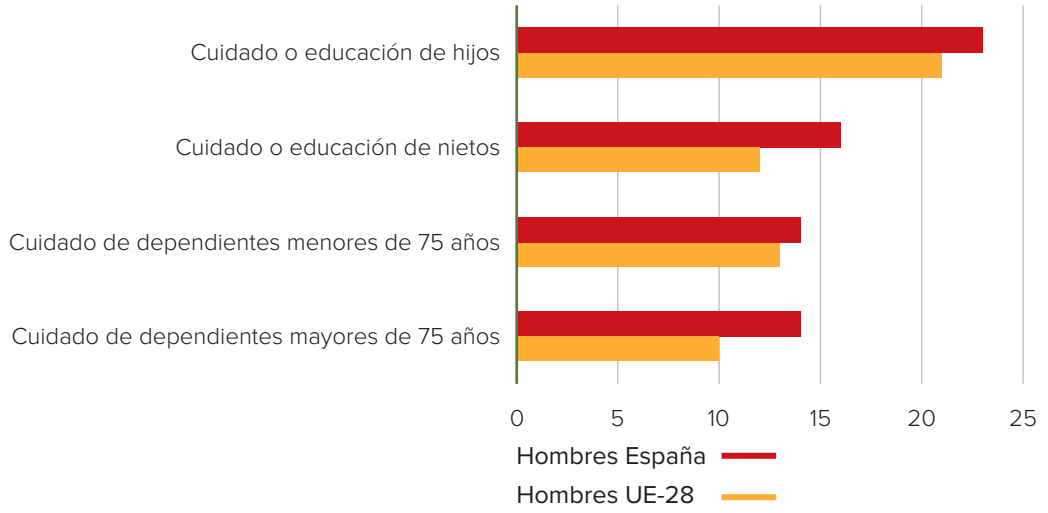
Si comparamos el número de horas que dedican mujeres y hombres en España con el número de horas de nuestros socios comunitarios observamos que, para ambos géneros, el número de horas dedicadas en España es siempre igual o superior al dedicado en la UE-28.

Gráfico IV.5.5
Horas semanales dedicadas a actividades de cuidados y tareas del hogar. España. 2016



Fuente: Encuesta de Calidad de Vida 2016. Eurofound.

Gráfico IV.5.6
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.

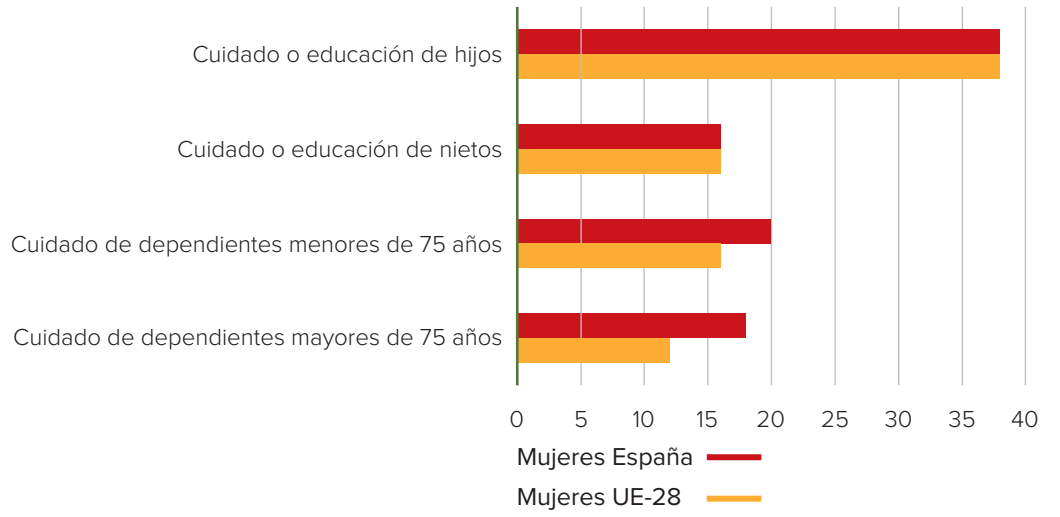
Por otra parte, del análisis de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, publicada por el Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo, cuya última edición disponible data de 2015 (se elabora cada 5 años), obtenemos el número de horas a la semana que las personas que trabajan dedican al trabajo 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.

Gráfico IV.5.7

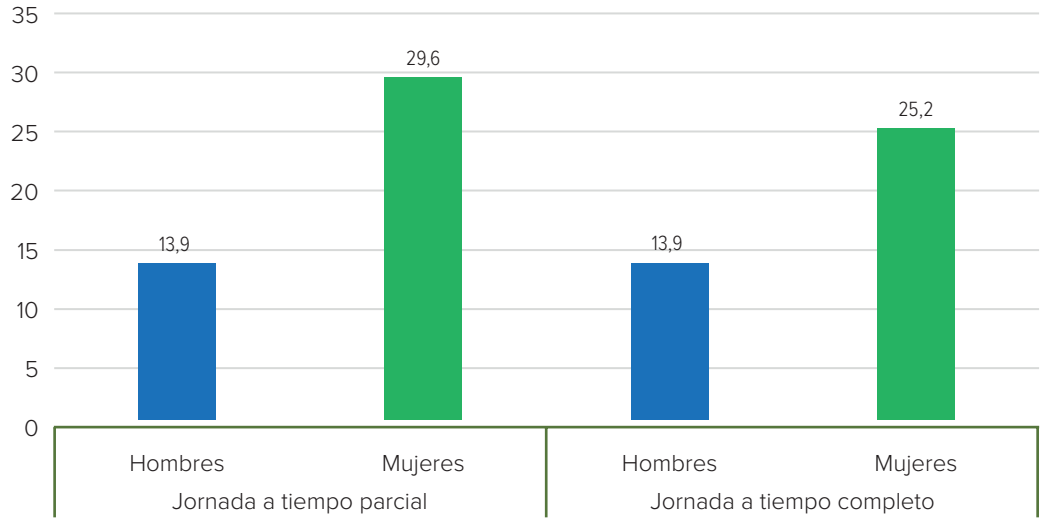
Horas semanales de las mujeres dedicadas a actividades de cuidados y tareas del hogar. España y UE-28. 2016



Fuente: Encuesta de Calidad de Vida 2016. Eurofound.

Gráfico IV.5.8

Horas a la semana dedicadas a trabajo no remunerado en 2015

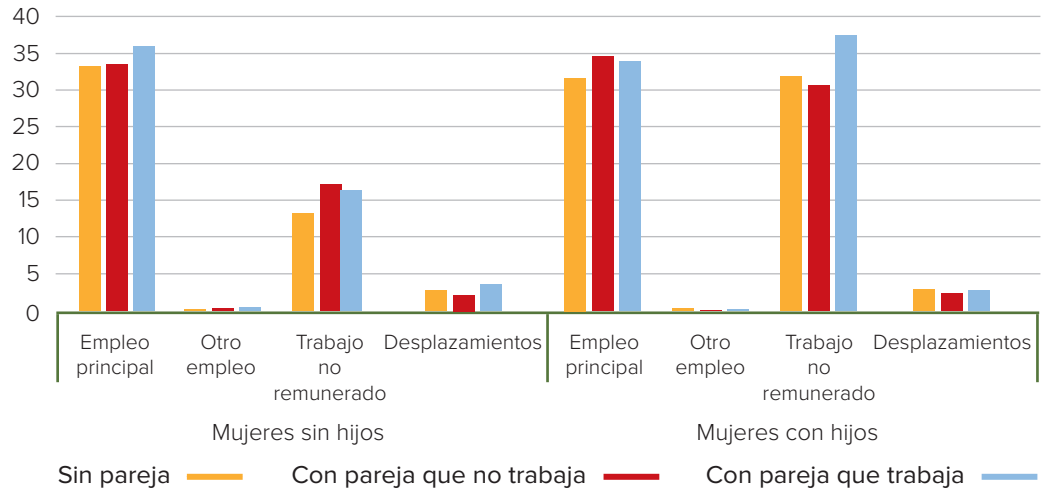


Fuente: Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2015. 6.ª EWCS. Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo (INSHT).

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. Mientras que los hombres con pareja que trabaja y sin hijos 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 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, las mujeres en idénticas circunstancias dedican 37,5 horas semanales.

Gráfico IV.5.9

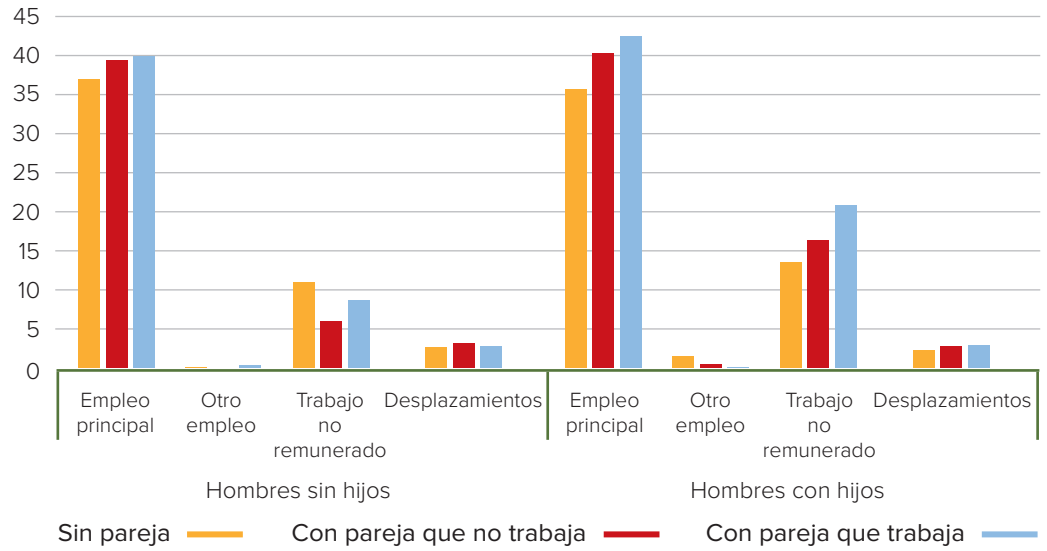
Horas de trabajo por semana según tipo de hogar (horas/semana). 2015. Mujeres



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

Gráfico IV.5.10

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



Fuente: Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2015. 6.ª 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. 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 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.

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
Hombres						
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 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
Mujeres						
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 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. 6.ª EWCS. 2015. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

IV.6 CIENCIA Y TECNOLOGÍA

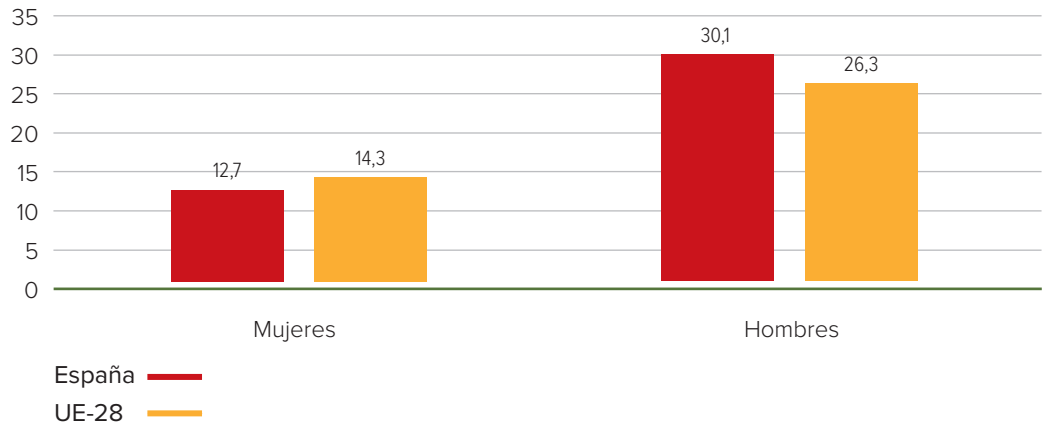
A) RECURSOS HUMANOS

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 1.000 habitantes en la franja de edad entre 20 y 29 años, se graduaron en 2018 en ciencias, matemáticas o tecnología un total de 12,7 mujeres y 30,1 hombres, lo que indica una diferencia importante en preferencias profesionales según sexo. Cuando se comparan estas tasas con las equivalentes para la Unión Europea (UE-28) se observa una situación parecida en los países de nuestro entorno, ya que el gap para el colectivo femenino arroja una pequeña diferencia para las mujeres (12,7 frente a 14,3) y una mayor proporción de graduados varones en España frente a la media comunitaria (30,1 frente a 26,3) según muestra el gráfico adjunto.

Gráfico IV.6.1

Tasa de graduados en ciencias, matemáticas, informática, ingeniería, industria y construcción en la UE-28 (1.000 personas de 20 a 29 años). 2018



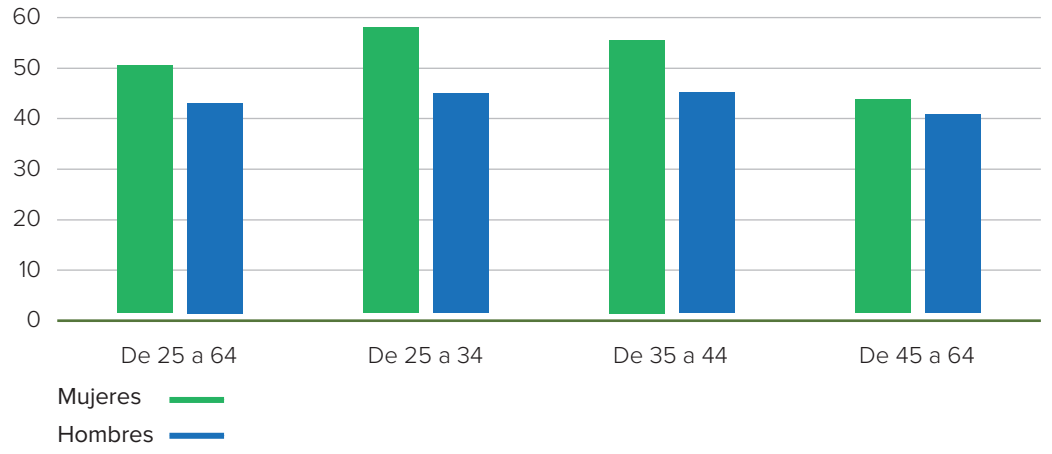
Fuente: Estadísticas de educación y formación. Eurostat.

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 (57,9% de mujeres).

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.6.2

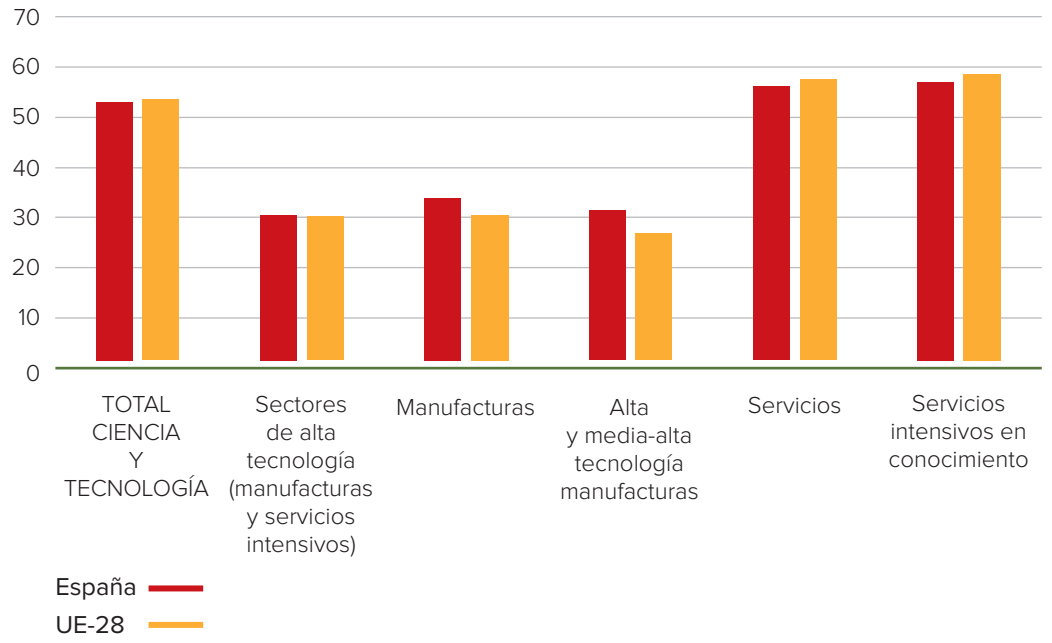
Recursos humanos en ciencia y tecnología según grupos de edad (% de población activa). España. 2019



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

Gráfico IV.6.3

Mujeres empleadas en ciencia y tecnología (reparto por sectores). España y UE-28 (%). 2019

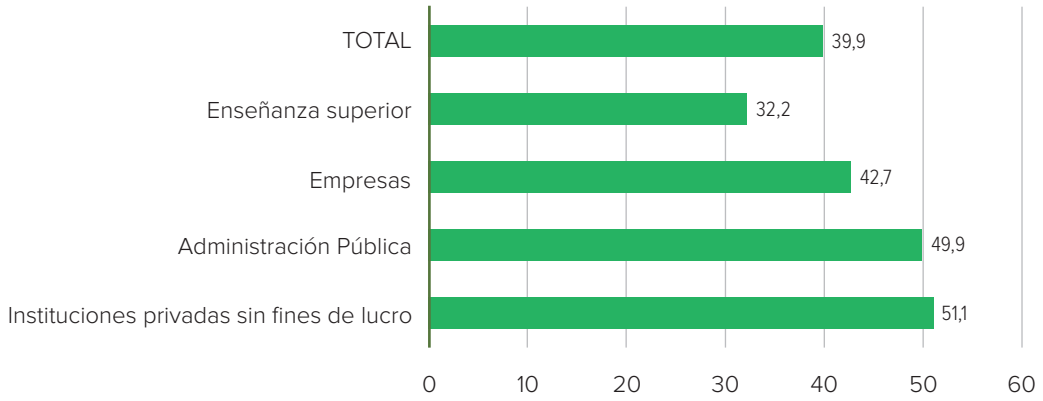


Fuente: INE.

De la misma forma se observa una variación significativa en la empleafbilidad las investigadoras según el tipo de empleador, con tasas más altas en instituciones sin fines de lucro y Administración Pública y más bajas en la enseñanza superior.

Gráfico IV.6.4

Mujeres investigadoras (en jornada completa) por sectores de ejecución (%). 2019



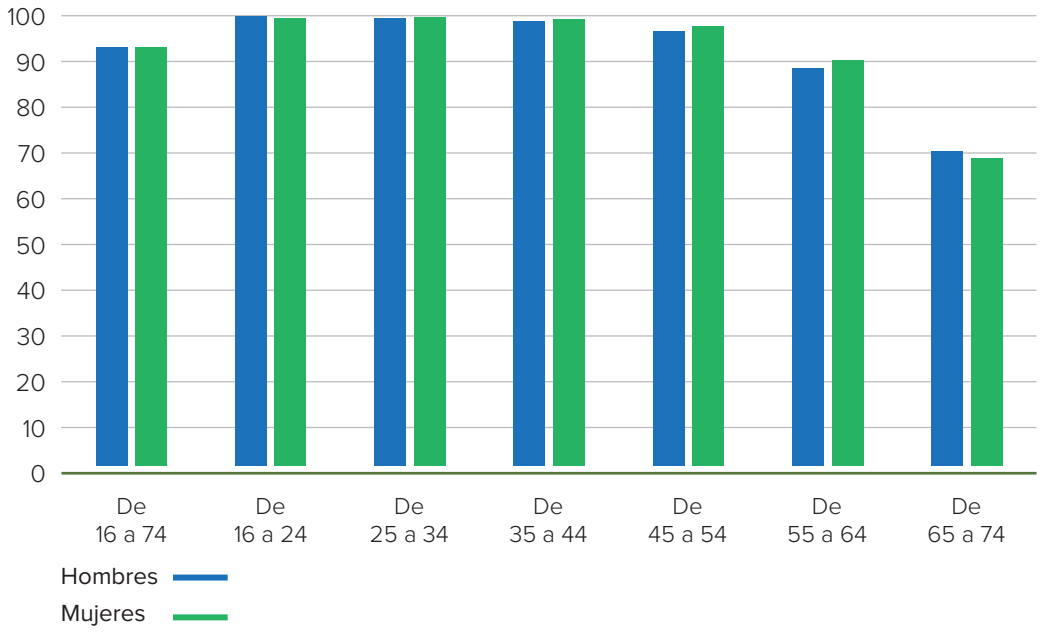
Fuente: Estadística sobre actividades de I + D. INE.

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 de 16 a 74 años que ha usado Internet de manera frecuente en 2019 ha sido del 93,2% para mujeres y hombres. La distribución por franjas de edad refleja una brecha digital que se observa, con poca diferencia, en la población de ambos géneros.

Gráfico IV.6.5

Población que ha usado Internet de manera frecuente en los últimos tres meses por edad (% de población de 16 a 74 años). 2020



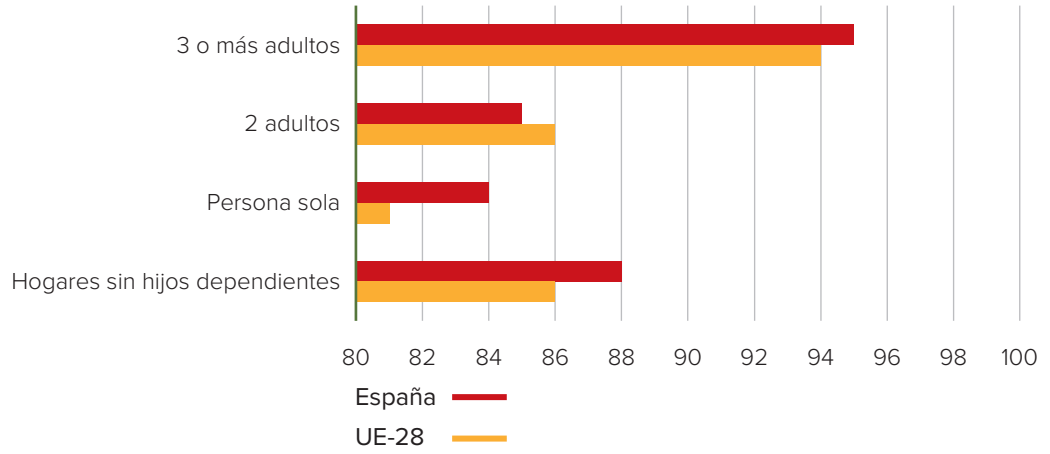
Fuente: Encuesta sobre Equipamiento y Uso de Tecnologías de Información y Comunicación en los Hogares. INE.

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 géneros, reduciéndose significativamente para otros niveles formativos.

Otro dato de interés es que los hogares con hijos tienen una mayor tendencia al uso de Internet que los hogares sin hijos. El 91% de los hogares españoles tenía acceso a Internet en el año 2019. En los hogares con hijos dependientes los porcentajes son más elevados, con un 99% en todos los tipos de hogares. Estos valores fueron superiores a la media de la Unión Europea ese año.

Gráfico IV.6.6

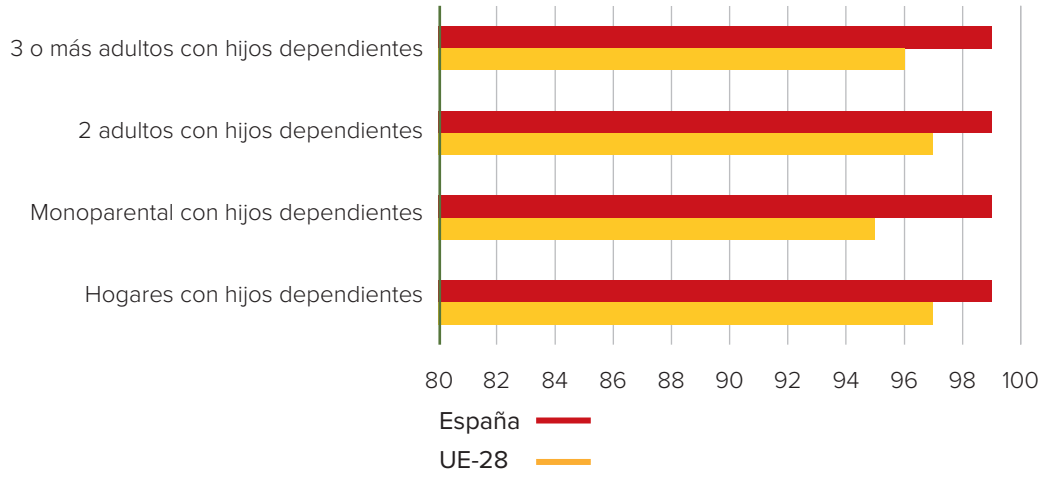
Hogares sin hijos dependientes que tienen acceso a Internet, según tipo de hogar (%). España y UE-28. 2019



Fuente: Estadísticas de sociedad de la información. Eurostat.

Gráfico IV.6.7

Hogares con hijos dependientes que tienen acceso a Internet, según tipo de hogar (%). España y UE-28. 2019 (%)



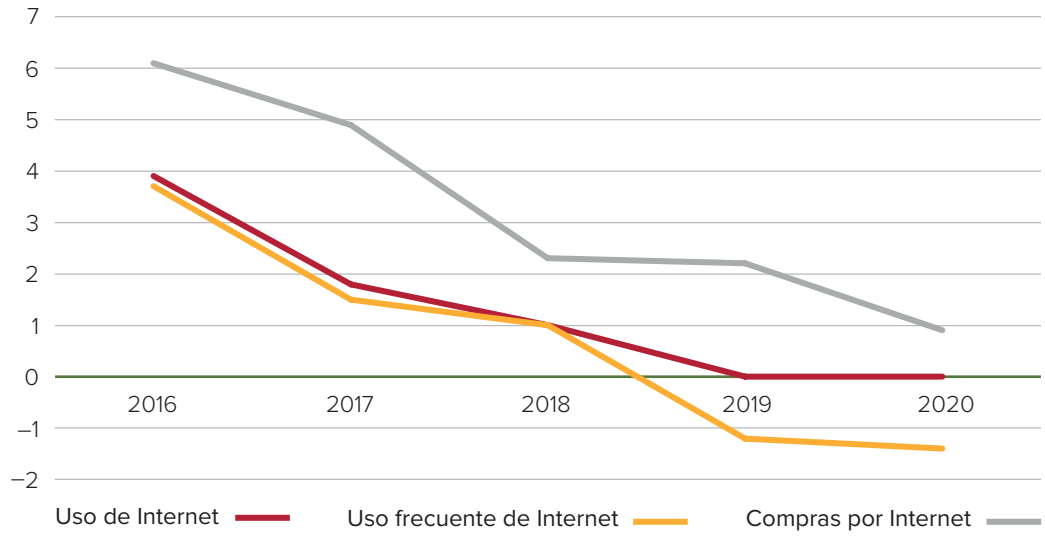
Fuente: Estadísticas de sociedad de la información. Eurostat.

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 2016-2020, de tal modo que en 2020 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 0,9 puntos porcentuales en 2020, reducida a casi una sexta parte la existente en 2016, reflejando un mayor uso por la población (en particular mujeres) 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), puntos porcentuales



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

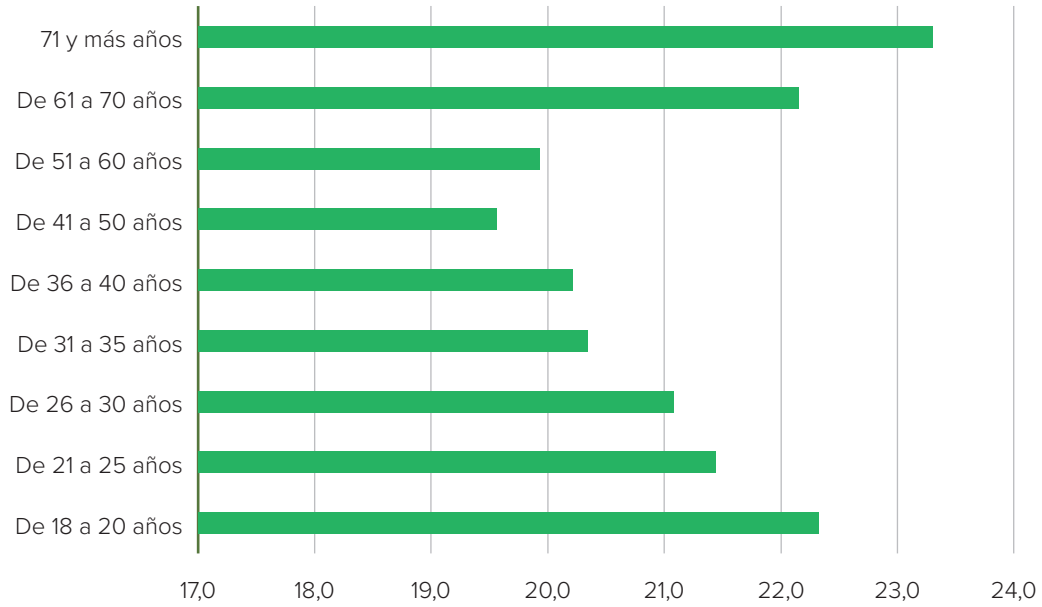
IV.7 DELITO Y VIOLENCIA

A) PERSONAS CONDENADAS

El 20,64% de las personas condenadas por algún tipo de delito en España, según datos correspondientes a 2019, fueron mujeres. Esta proporción es muy similar a la del año anterior. Siendo las mujeres de 41 a 50 años (20,28% del total de mujeres condenadas en 2019) el grupo de edad más frecuente. La mencionada franja de edad es la que igualmente presenta más condenas para los hombres con un 21,67% del total condenados en 2019.

No obstante, si analizamos la proporción de hombres y mujeres condenados en cada grupo de edad, observamos que la mayor representatividad femenina se encuentra en el tramo de más edad (de 71 años en adelante), con un 23,31% de mujeres condenadas en esta franja. Paradójicamente, en el grupo de 41 a 50 años las mujeres cuentan con la menor proporción de condenas frente a los hombres (un 19,57% para las primeras por un 80,43% para los segundos), tal y como se puede apreciar en el siguiente gráfico.

Gráfico IV.7.1
Mujeres condenadas por edad (%). 2019



Fuente: Estadística de condenados 2019. Explotación del INE del Registro Central de Penados.

B) VÍCTIMAS MORTALES POR VIOLENCIA DE GÉNERO

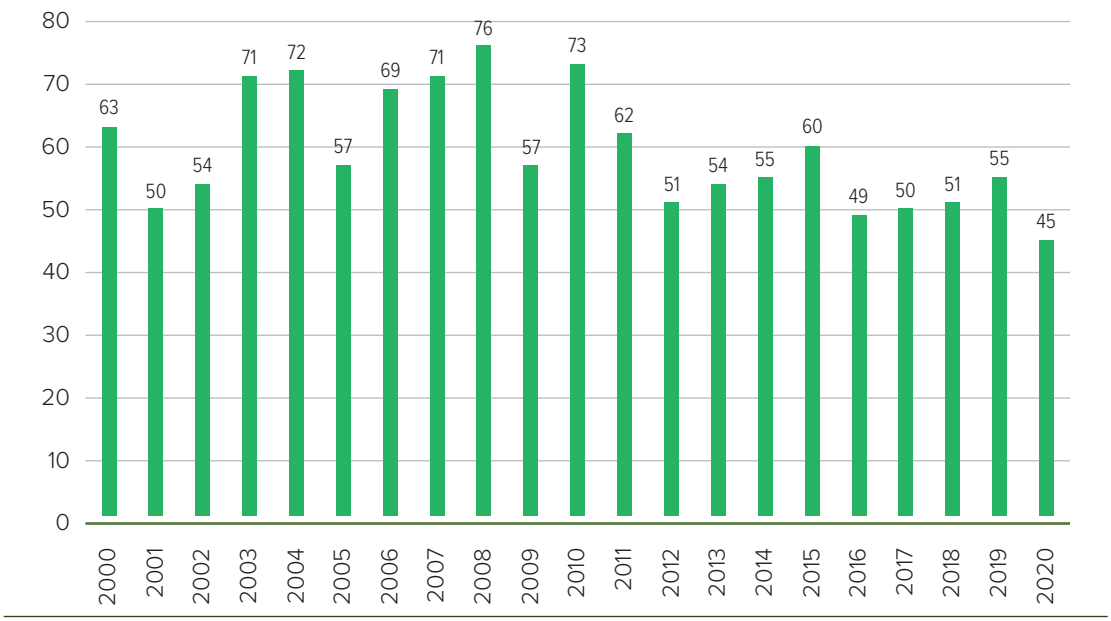
Según la Ley Orgánica 1/2004, de medidas de protección integral contra la violencia de género (conocida como Ley Integral), este tipo de violencia es la que se produce como ma-

nifestación 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 privacidad arbitraria de libertad[8].

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 (2000-2020)



Fuente: Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género.

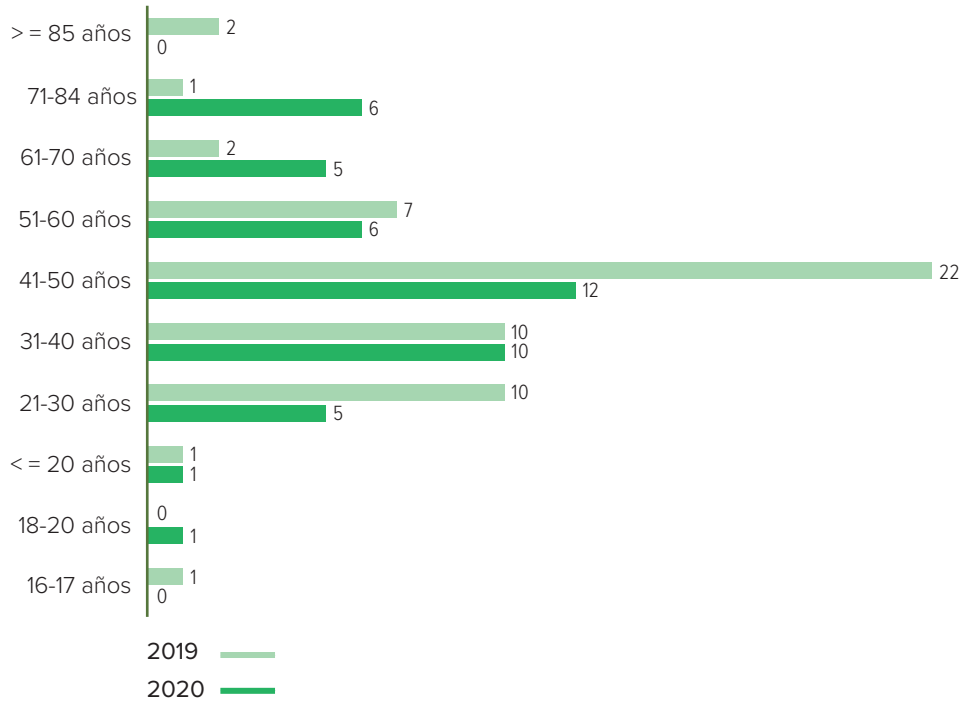
Según se observa en la gráfica anterior, en 2020 murieron a manos de sus parejas o exparejas 45 mujeres, de las que 38 (un 84,4%) nunca había presentado denuncia previa. Los datos, procedentes de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género (Ministerio de Igualdad) muestran que, además, a fecha 14 de septiembre de 2021, ya han fallecido 34 mujeres.

Haciendo una comparativa de los dos últimos años 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, si bien ha habido una importante reducción de un año al siguiente. Este es también el tramo más habitual en el caso de los agresores para estos dos años.

[8] Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Definiciones contenidas en su artículo 1 «*Objeto de la Ley*».

Gráfico IV.7.3

Número de víctimas de violencia de género por tramos de edad. 2019-2020



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%[9].

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, con una representatividad de la mujer muy reducida en algunos órganos constitucionales y 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

Hay que comenzar recordando que, tras las elecciones generales del 10 de noviembre de 2019, se formó en enero un nuevo Gobierno de coalición del Partido Socialista Obrero Español y Unidas Podemos, en el que había 11 Ministerios y Vicepresidencias ocupadas por mujeres de un total de 23 componentes del Consejo de Ministros, lo que representaba una presencia femenina en el Consejo de Ministros del 47,8%.

A 30 de junio de 2021[10] el Ejecutivo está formado por doce mujeres y once hombres, siendo por tanto el porcentaje de mujeres en el conjunto del Gobierno del 52,2%, tomando en cuenta la última remodelación del gabinete de marzo del 2021[11]. Las carteras ministeriales que tienen una mujer al frente son las siguientes[12]:

— Vicepresidencia primera y Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática.

---

[9] Disposición adicional primera de la Ley Orgánica, relativa a la «Presencia o composición equilibrada».

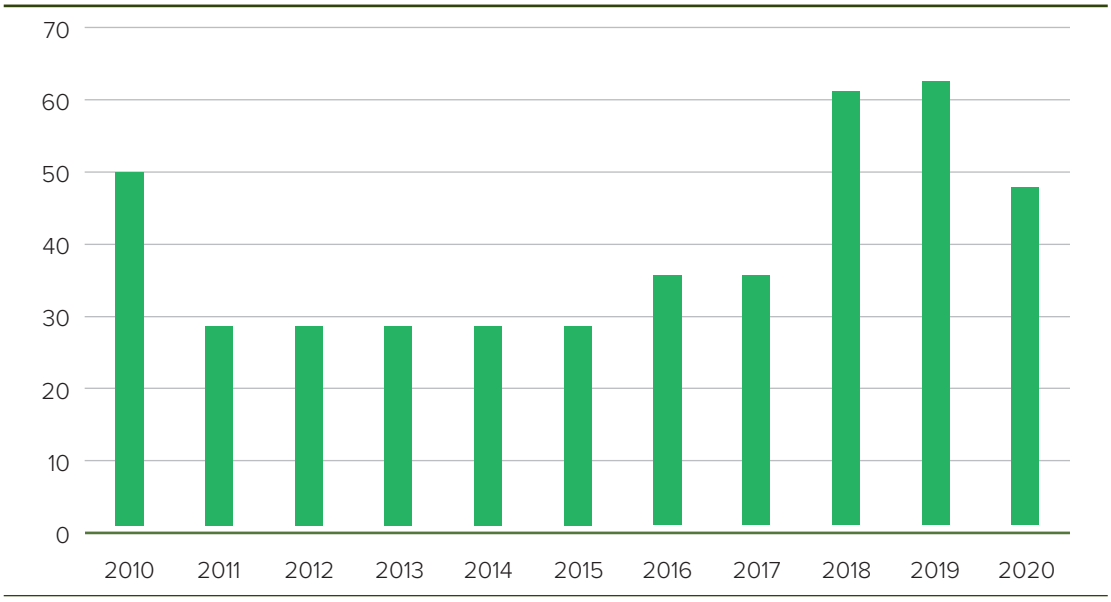
[10] Los datos de este apartado se presentan con fecha 30 de junio de 2021. No se incluyen por tanto los cambios acaecidos tras la reorganización ministerial de julio de 2021 (publicada en *BOE* el 12 de julio).

[11] La primera remodelación, el 27 de enero de 2021, no tuvo consecuencias sobre el número de mujeres y hombres en el gobierno. A consecuencia de la designación del titular de Sanidad, Salvador Illa, como candidato a las elecciones en Cataluña, cesa en su cargo y es sustituido por la ministra de Política Territorial y Función Pública, Carolina Darias, y Miquel Iceta la sustituye al frente del Ministerio de Política Territorial y Función Pública.

[12] La renovación del Ejecutivo se produce el 31 de marzo tras la dimisión del vicepresidente segundo y ministro de Derechos Sociales y Agenda 2030, Pablo Iglesias, para concurrir a las elecciones autonómicas de la Comunidad de Madrid. Nadia Calviño le sustituye en la vicepresidencia segunda y conserva su cargo como ministra de Asuntos Económicos y Transformación Digital. Ione Belarra asume la cartera de Derechos Sociales y Agenda 2030. Yolanda Díaz conserva su cartera de Trabajo y Economía Social y es nombrada vicepresidenta tercera.

— Vicepresidencia segunda y Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital.
— Vicepresidencia tercera y Ministerio de Trabajo y Economía Social.
— Vicepresidencia cuarta y Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.
— 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 Industria, Comercio y Turismo.
— Ministerio de Política Territorial y Función Pública.
— Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.
— Ministerio de Igualdad.

Gráfico IV.8.1
Mujeres en el Gobierno (%). 2010-2020[13]



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto de las Mujeres.

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

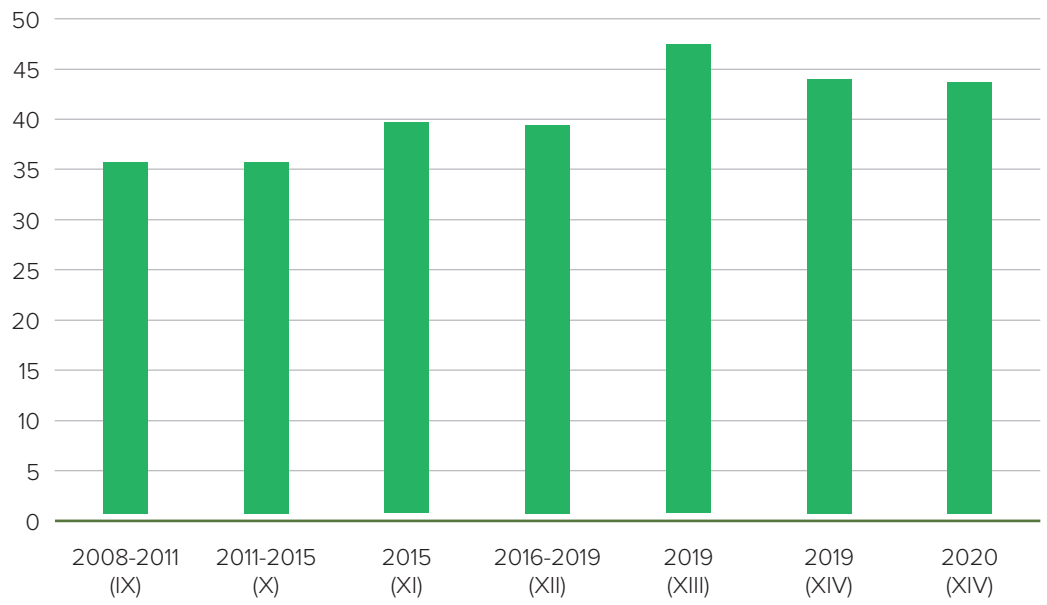
Tras las elecciones generales del 10 de noviembre de 2019 (XIV legislatura), en el Congreso de los Diputados, el porcentaje de mujeres electas fue del 44%, más de cuatro puntos por encima de las elecciones de 2016 (XII legislatura), en las que el porcentaje fue del 39,4%[14].

La mayoría de los partidos políticos alcanzaron una presencia equilibrada (PP 43,8%, EH Bildu 40,0%) o bien, la paridad (PSOE 50%, Unidas Podemos 51,4%, Ciudadanos 50%, JxCat 50%, Esquerra 53,9%). Los partidos políticos que presentan los porcentajes de presencia femenina más bajos son Vox (26,9%) y el PNV (33,3%).

[13] 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.

[14] La comparación se realiza con la XII legislatura, ya que la XIII duró solo unos meses, desde su composición como resultado de las elecciones del 28 de abril del 2019 hasta su disolución por la repetición electoral en noviembre de ese año al no haberse investido un Presidente del Gobierno.

Gráfico IV.8.2
Mujeres en el Congreso de los Diputados por período y legislatura (%)

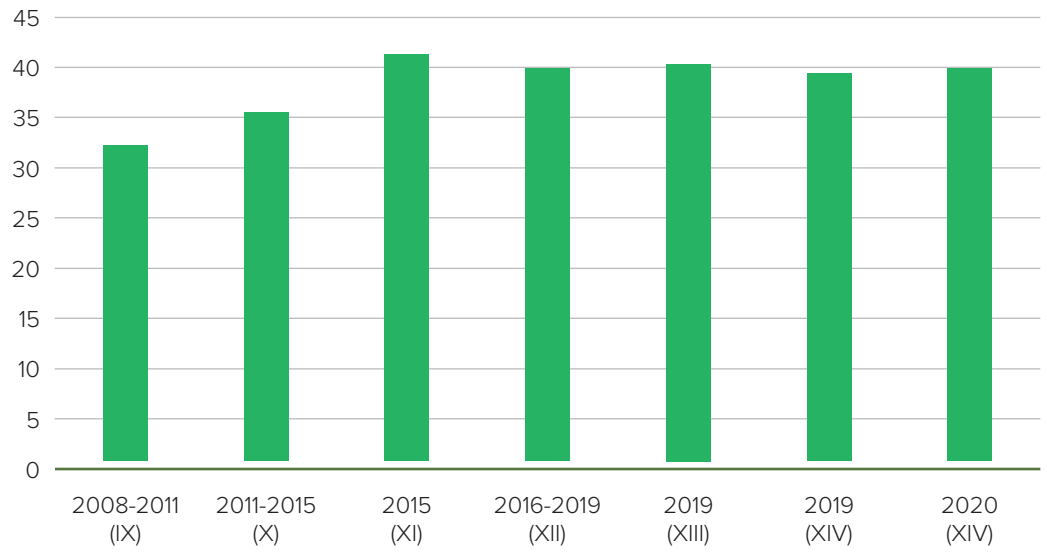


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto de las Mujeres.

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 30,0% del Partido Popular al 66,7% del PNV.

Gráfico IV.8.3
Mujeres en el Senado por período y legislatura (%)



Nota: Únicamente se incluyen las/os senadora/es electa/os. No se incluyen la/os senadora/es designada/os por los Parlamentos Autonómicos.

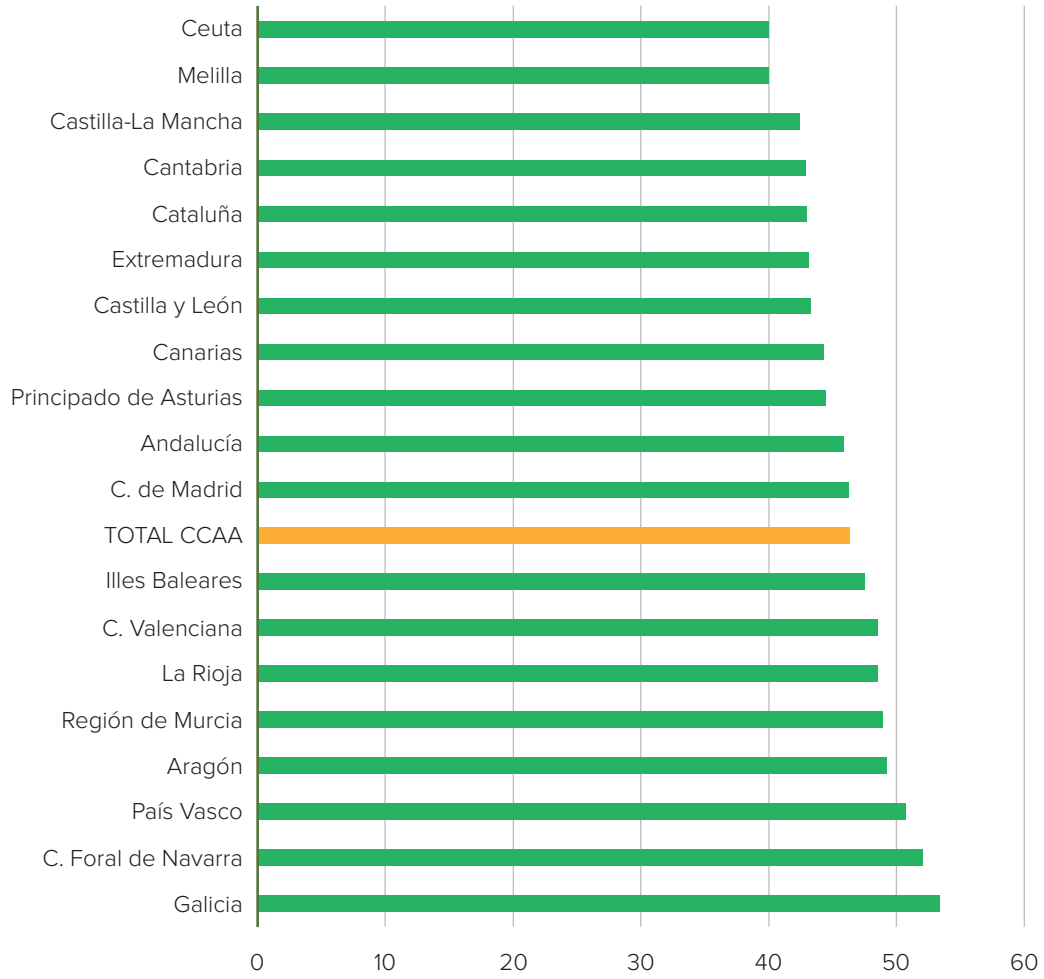
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto de las Mujeres.

C) MUJERES EN LOS PARLAMENTOS AUTONÓMICOS Y EN EL PARLAMENTO EUROPEO

Aunque el porcentaje medio de mujeres en los parlamentos autonómicos está por debajo del 50%, desde 2007 dicho porcentaje supera el 40% que la Ley de Igualdad señala como com-

posición equilibrada. Tras las elecciones autonómicas de 26 de mayo de 2019[15], el porcentaje medio de mujeres en el conjunto de parlamentos autonómicos era del 46,2%, situándose en el 46,3% al cerrar el siguiente año[16]. Por primera vez, todas las Comunidades Autónomas cuentan con una participación de mujeres en sus parlamentos superior al 40%. País Vasco, Galicia y Navarra son las dos Comunidades Autónomas que alcanzan o superan el 50% de participación.

Gráfico IV.8.4
Mujeres en parlamentos autonómicos (%). 2020



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto de las Mujeres.

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, Leto-

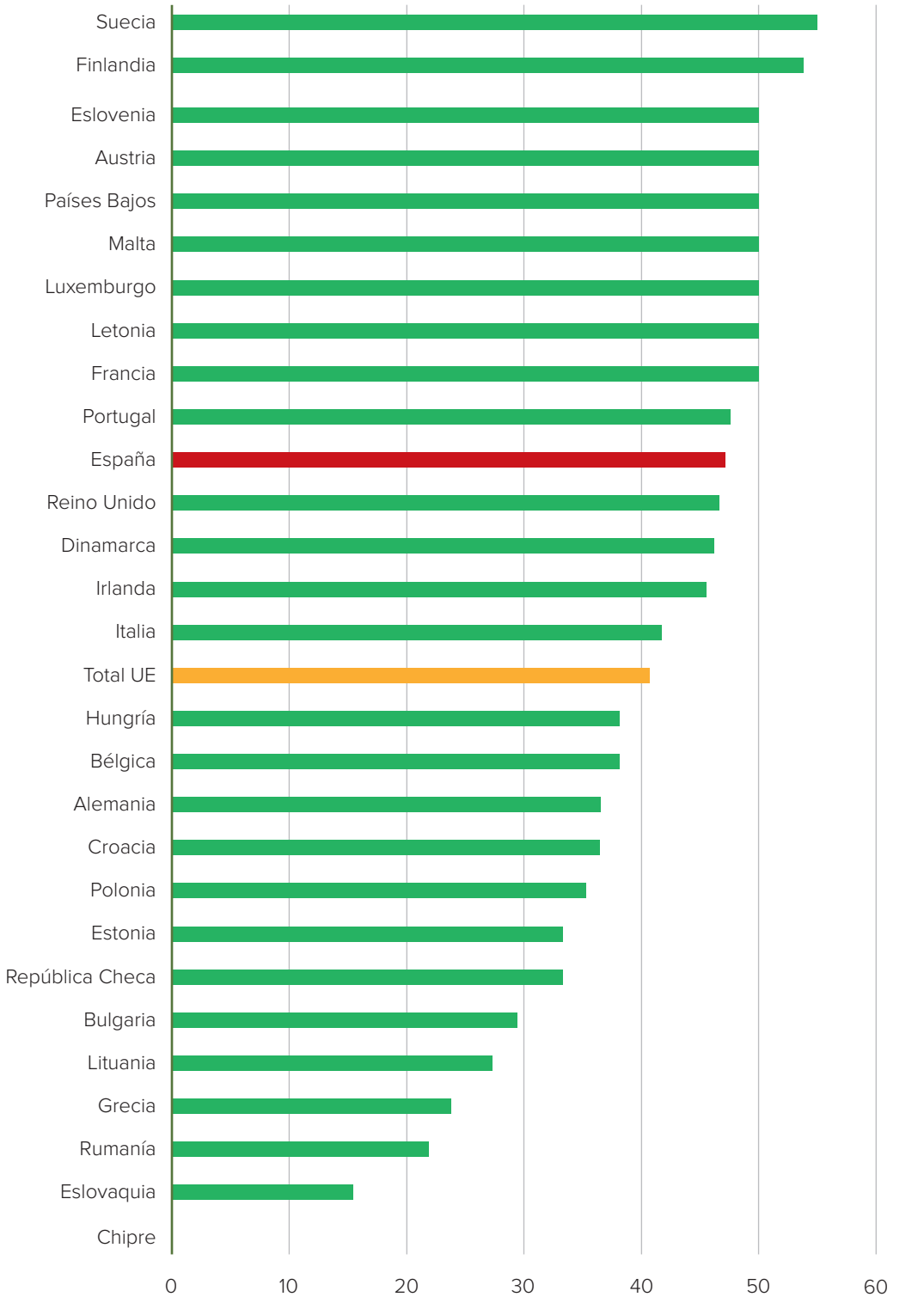
[15] Se celebraron elecciones en todas las comunidades autónomas, exceptuando Andalucía, Cataluña, Galicia, Comunidad Valenciana y el País Vasco, además de en las dos ciudades autónomas de Ceuta y Melilla.

[16] En 2020 se han celebrado elecciones a los Parlamentos vasco y gallego.

nia, 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 20% (Chipre no tiene ninguna mujer entre sus 6 representantes).

Gráfico IV.8.5

Mujeres en el Parlamento Europeo (%). Mayo 2019

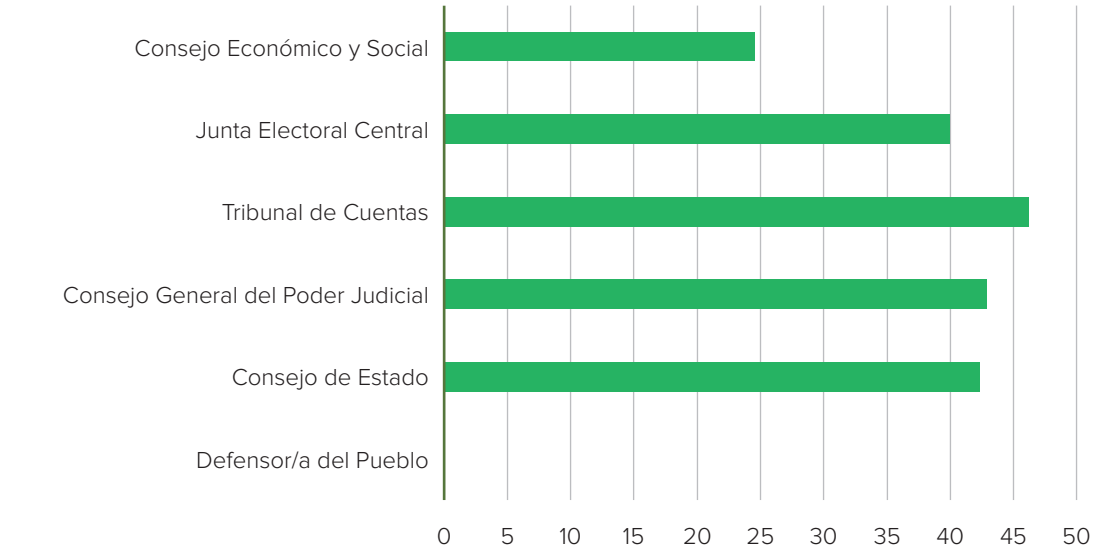


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto de las Mujeres.

D) MUJERES EN ÓRGANOS CONSTITUCIONALES

En el año 2020, el porcentaje de mujeres al frente de los diversos órganos constitucionales ha evolucionado de manera desigual, de modo que se ha experimentado un aumento en el Consejo de Estado (42,4% frente a 33,3%) y en el Tribunal de Cuentas (46,2% frente a 41,9%) pero descensos de menor cuantía en la Junta Electoral Central (40% frente a 42,9%) y en el Consejo Económico y Social (24,6% frente a 25,4%). El Consejo General del Poder Judicial no ve alterada su participación respecto al año anterior, de un 42,9%, pero deja de ser el órgano con la representación más alta en detrimento del Tribunal de Cuentas (46,2%, anteriormente mencionado).

Gráfico IV.8.6
Mujeres en órganos constitucionales (%). 2020

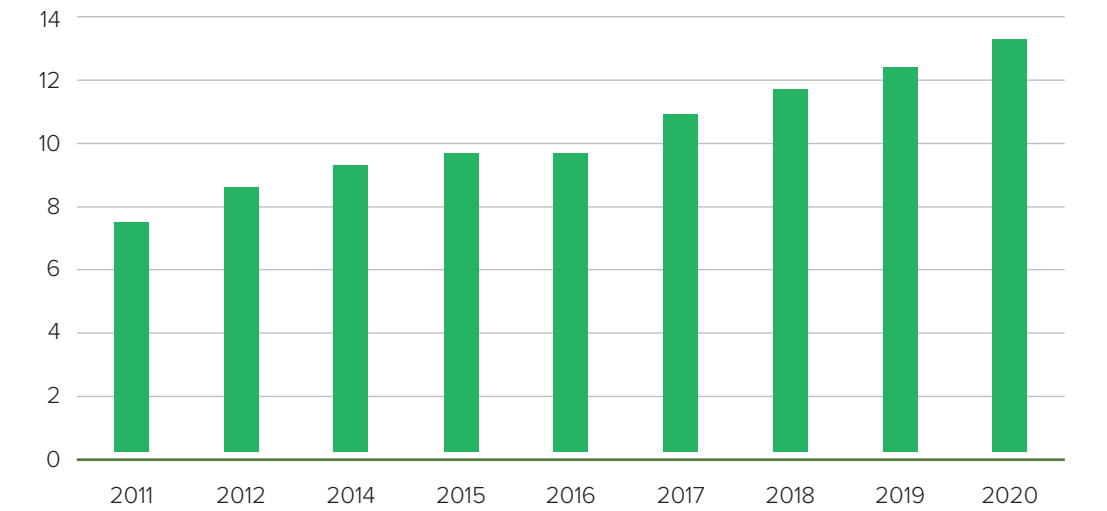


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto de las Mujeres.

E) MUJERES EN REALES ACADEMIAS

El porcentaje de académicas numerarias en el conjunto de Reales Academias ascendió 9 décimas en 2020 respecto a 2019 (de 12,4% a 13,3%). Se trata de un porcentaje aún muy bajo, aunque la tendencia es ascendente, como se puede apreciar en el siguiente gráfico.

Gráfico IV.8.7
Porcentaje de Mujeres en Reales Academias Españolas, 2011-2020



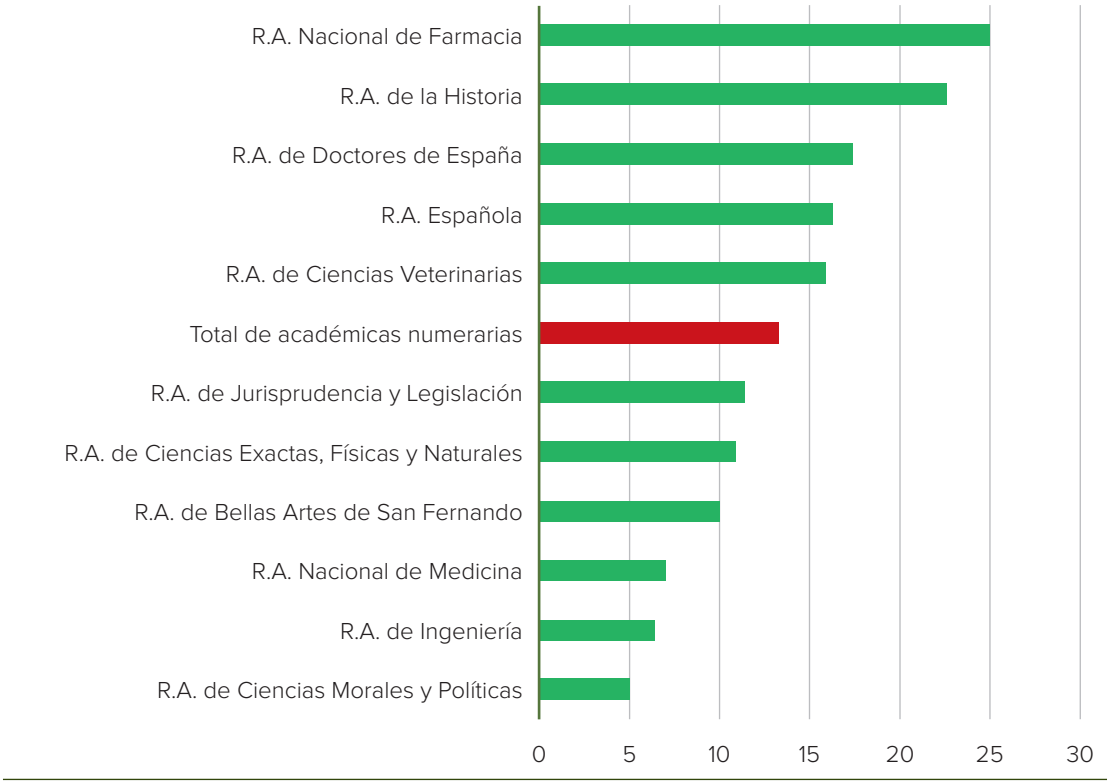
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto de las Mujeres.

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 Historia, con un 25 y un 22,6% respectivamente. En todas las academias la proporción de mujeres académicas ha aumentado en mayor o menor medida, salvo en la Real Academia de Ciencias Veterinarias y en la Real Academia de Ingeniería.

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 7%.

Gráfico IV.8.8

Mujeres en las Reales Academias (%). 2020



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto de las Mujeres.

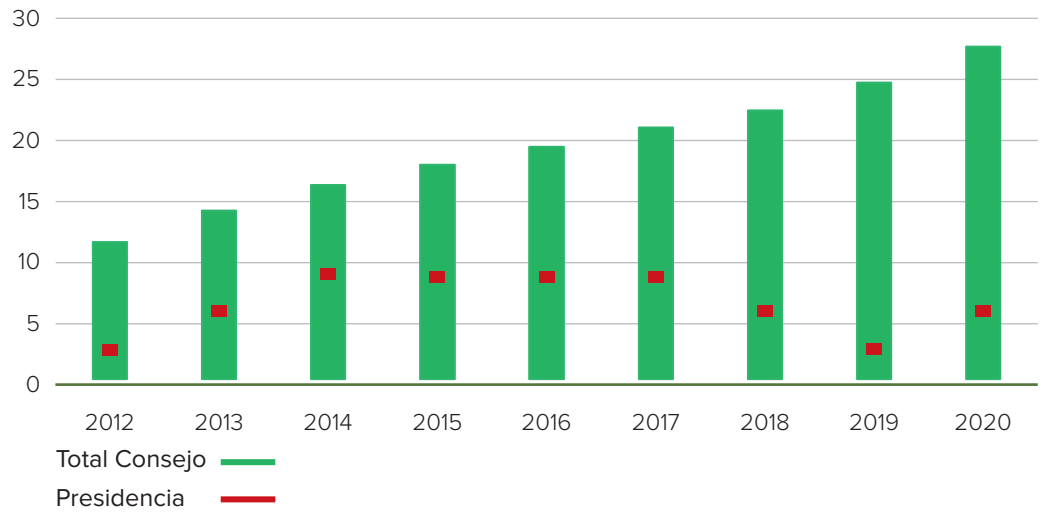
F) MUJERES EN ALTOS CARGOS PRIVADOS

En el año 2020, el porcentaje de mujeres en el conjunto de Consejos de Administración de las empresas que forman parte del IBEX-35 ha sido del 27,7%, porcentaje 3 puntos superior al del año anterior y que ha hecho un largo recorrido desde los 11,2% de 2012, pero que, sin duda, es todavía insuficiente.

Si se considera el cargo ejercido en los consejos de administración, la presencia de mujeres en la presidencia de empresas es casi anecdótica, aunque el porcentaje de mujeres como Consejeras casi se ha duplicado en los últimos siete años.

Gráfico IV.8.9

Mujeres en los Consejos de Administración del IBEX-35. 2012-2020[17]



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Instituto de las Mujeres.

[17] Los datos corresponden al segundo semestre de cada año.

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 2020 (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 2021) y, en segundo lugar, se llevará a cabo una comparativa con los datos más relevantes correspondientes al 4.º trimestre de 2019, así como un análisis de su evolución en el período de 2018 a 2020 en lo referente a los cuartos trimestres.

A) COMPOSICIÓN POR SEXO DEL EMPLEO PÚBLICO SEGÚN LA EPA

Según los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) correspondientes a la EPA del cuarto trimestre de 2020, la cifra de empleo público fue de 3.379.200 personas, de las cuales 1.458.800 eran hombres y 1.920.400 eran mujeres[1].

a) Distribución del empleo público por sexo y tipo de administración[2]

Admón.	H2020	M2020	IPRHM2020
Admón. CC.AA	616.600	1.329.100	1,37
Admón. Central	382.900	171.900	0,62
Admón. Local	338.900	328.300	0,98
Admón. Seg. Social	10.200	15.100	1,19
Empresas S. Público	104.800	68.000	0,79
No sabe	800	500	0,77
Otro tipo	4.600	7.500	1,24
Total	**1.458.800**	**1.920.400**	**1,14**

[1] 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»..

[2] 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.

Los IPRHM del Sector público en su conjunto, de la Administración de la Seguridad Social y de la Administración local se encuentran dentro del rango de equilibrio con valores de 1,14; 1,19 y 0,98 respectivamente. No obstante, la presencia de las mujeres supera a la de los hombres en el conjunto del Sector público y en la Administración de la seguridad social. En el caso de la Administración local, el empleo está próximo a la igualdad en la distribución de hombres y mujeres.

La Administración Central se encuentra en situación de desequilibrio con una presencia de los hombres superior al 60% (69% en concreto) tal y como indica el IPRHM con un valor de 0,62.

El empleo de la Administración de las Comunidades Autónomas está compuesto en su mayoría por mujeres con un valor del IPRHM de 1,37.

El empleo de las empresas públicas está compuesto en su mayoría por hombres, con un valor del IPRHM de 0,79, próximo al extremo inferior del rango de equilibrio.

b) 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	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020	H2020	M2020	IPRHM 2020
16-19	400	2.000	1,67	400	0	0,00	1.700	1.100	0,79	0	0		400	0	0,00	2.900	3.100	1,03
20-24	9.100	22.200	1,42	9.200	300	0,06	5.400	3.500	0,79	0	0		0	2.800	2,00	23.700	28.800	1,10
25-29	42.600	82.800	1,32	22.600	9.800	0,60	7.200	12.600	1,27	200	1.800	1,80	4.000	1.400	0,52	76.600	108.400	1,17
30-34	34.900	120.800	1,55	36.900	11.700	0,48	18.500	23.200	1,11	0	100	2,00	6.700	5.800	0,93	97.000	161.600	1,25
35-39	61.600	145.400	1,40	54.800	19.400	0,52	27.400	25.900	0,97	600	1.000	1,25	13.400	6.300	0,64	157.800	198.000	1,11
40-44	89.600	183.900	1,34	60.700	24.200	0,57	54.700	48.800	0,94	300	900	1,50	13.300	11.100	0,91	218.600	268.900	1,10
45-49	85.700	184.400	1,37	52.900	22.300	0,59	57.500	66.500	1,07	1.100	1.200	1,04	15.900	9.700	0,76	213.100	284.100	1,14
50-54	103.100	202.000	1,32	57.500	28.300	0,66	57.100	60.100	1,03	2.000	2.500	1,11	17.600	16.300	0,96	237.300	309.200	1,13
55-59	105.300	226.500	1,37	45.100	32.400	0,84	66.800	55.400	0,91	4.200	4.800	1,07	24.500	9.000	0,54	245.900	328.100	1,14
60-64	73.800	141.400	1,31	37.700	22.100	0,74	39.000	29.200	0,86	1.800	2.800	1,22	9.000	4.500	0,67	161.300	200.000	1,11
65-69	10.500	17.700	1,26	5.100	1.400	0,43	3.600	1.800	0,67	0	0		0	1.100	2,00	19.200	22.000	1,07
70 o más	0	0		0	0		0	200	2,00	0	0		0	0		0	200	2,00
Total	**616.600**	**1.329.100**	**1,37**	**382.900**	**171.900**	**0,62**	**338.900**	**328.300**	**0,98**	**10.200**	**15.100**	**1,19**	**104.800**	**68.000**	**0,79**	**1.453.400**	**1.912.400**	**1,14**

— El empleo **en la Administración de las Comunidades Autónomas** está en situación de desequilibrio por mayoría de mujeres en todos los tramos de edad y con un valor del IPRHM de 1,37 a nivel global fuera del rango de equilibrio.
En los tramos de edad de 16 a 19 años y de 30 a 34 años, el porcentaje de mujeres alcanza la cifra más alta con valores de los IPRHM de 1,67 y de 1,55 respectivamente.
En el tramo de edad entre 65 y 69 años, el IPRHM se encuentra próximo al límite superior del rango de equilibrio con un valor de 1,26.

— El empleo **en la Administración Central** está compuesto en su mayoría por hombres en todos los tramos de edad con un valor global del IPRHM de 0,62 y por tanto en situación de desequilibrio.
El porcentaje de hombres es mayor en los tramos de edades más jóvenes y en el tramo de mayor edad con valores de los IPRHM que no superan el 0,6 en los intervalos de edades comprendidas entre los 16 y 49 años.
En el tramo de edad de 55 a 59 años el IPRHM se encuentra dentro del rango de equilibrio.

— En **la Administración local** en su conjunto, la distribución del empleo entre hombres y mujeres está próxima a la igualdad con un valor del IPRHM del 0,98.
En los tramos de edad comprendidos entre los 30 y los 64 años, los índices se sitúan dentro del rango de equilibrio.

En los tramos de menor edad, de 16 a 24 años, los IPRHM indican una situación de desequilibrio con mayor presencia de hombres.
En el intervalo de edades comprendidas entre los 25 y 29 años, el IPRHM está fuera del rango de equilibrio con un valor de 1,27 que indica un porcentaje de mujeres en el empleo de la Administración local superior al 60%.

— EL IPRHM de la **Administración de la Seguridad Social** en su conjunto tiene un valor de 1,19 y por tanto el empleo de esta administración está dentro del rango de equilibrio, con mayoría de mujeres.
En todos los tramos de edad hay una presencia mayoritaria de mujeres. No obstante, los IPRHM tienen valores dentro del rango de equilibrio en los tramos de edad comprendidos entre 45 y 59 años. En el resto de tramos de edad, el porcentaje de mujeres es superior al 60% con valores de los IPRHM superiores a 1,20 en todos los tramos.

— El empleo en las **empresas del Sector público** está compuesto en su mayoría por hombres con un valor global del IPRHM de 0,79 muy próximo al extremo inferior del rango de equilibrio.
En todos los tramos de edad el porcentaje de los hombres supera al de las mujeres a excepción de los tramos de mayor y menor edad.
En los tramos de edades entre 30 y 34 años, 40 y 44 años y 50 y 54 años, los valores de los IPRHM tienen valores dentro del rango de equilibrio, pero siempre con mayor presencia de hombres.
En el resto de tramos de edad, el porcentaje de mujeres es inferior al 40% con valores de los IPRHM fuera del rango de equilibrio.

c) 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)[3].

Sector	Sector Publico		
Ocupación	H2020	M2020	IPRHM2020
0 Ocupaciones militares	106.500	12.600	0,21
1 Directores y gerentes	27.300	27.700	1,01
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	514.500	1.019.800	1,33
3 Técnicos; profesionales de apoyo	141.700	199.000	1,17
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	133.300	273.400	1,34
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	320.800	275.500	0,92
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	14.800	4.400	0,46
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	67.800	6.200	0,17
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	55.600	6.700	0,22
9 Ocupaciones elementales	76.700	95.000	1,11
Total	**1.459.000**	**1.920.300**	**1,14**

[3] 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.

Como se ha señalado anteriormente, el empleo público en su conjunto está compuesto por una mayoría de mujeres, con un valor del IPRHM de 1,14 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 desequilibrio muy significativo por mayor número de hombres con valores de los IPRHM de 0,21; 0,46; 0,17 y 0,22 respectivamente.
— En la ocupación de «Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores»[4] hay una mayoría de hombres, pero con un valor del IPRHM de 0,92 que se sitúa dentro del rango de equilibrio.
— Las ocupaciones de «Técnicos y profesionales científicos e intelectuales»[5] 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 «Directores y gerentes», «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.

d) Distribución del empleo público por sexo y tipo de jornada

Situación profesional	Sector público		
Tipo de jornada	H2020	M2020	IPRHM2020
Tiempo completo	1.414.800	1.769.800	1,11
Tiempo parcial	44.000	150.500	1,55
Total	**1.458.800**	**1.920.300**	**1,14**

El empleo público con **jornada a tiempo completo** tiene un IPRHM con un valor dentro del rango de equilibrio, con mayoría de mujeres.

El valor del IPRHM en el empleo público con **jornada a tiempo parcial** es de 1,55 que indica un fuerte desequilibrio con un porcentaje de mujeres superior al 60%.

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 2020 en relación al cuarto trimestre del año 2019, de acuerdo a los datos publicados por el INE. Cada una de las segmentaciones se acompaña de una tabla y un gráfico que reflejan la evolución de los IPRHM en el período 2019-2020, y un segundo gráfico que incluye la evolución del IPRHM de 2018-2020.

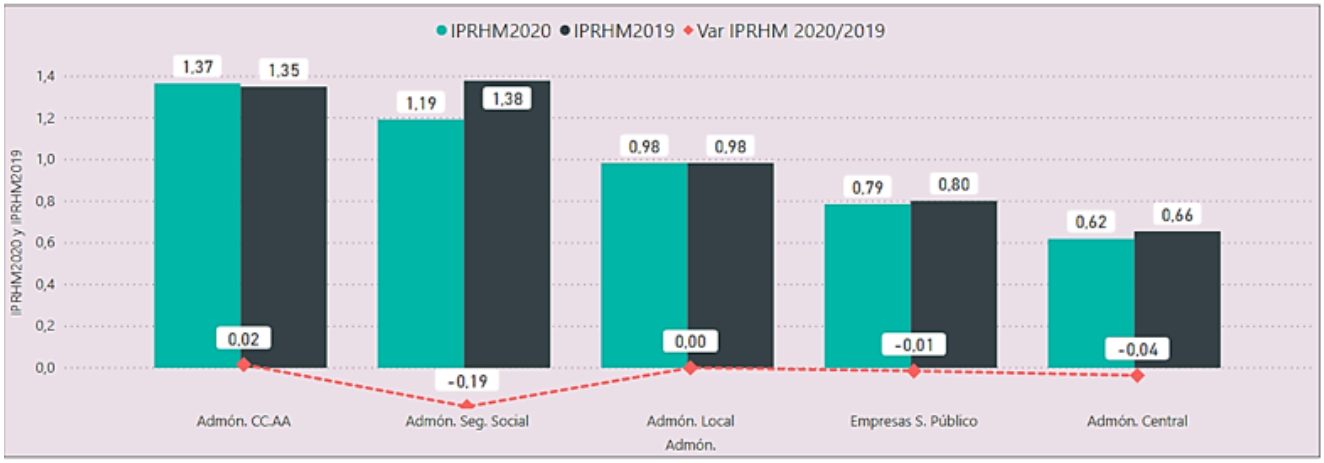
---

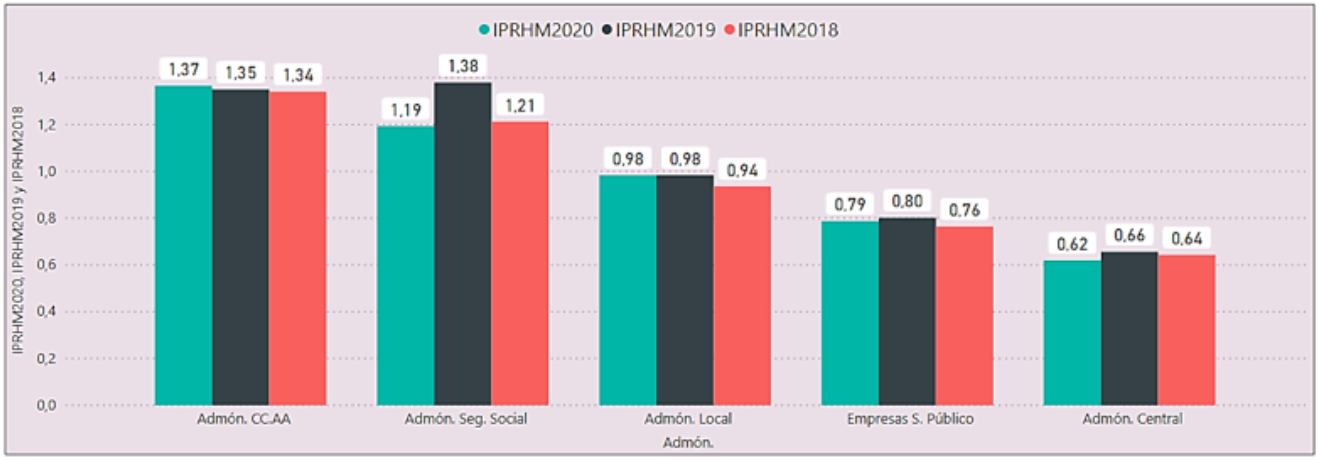
[4] El grupo 5 incluye entre otras ocupaciones, la guardia civil, la policía nacional, las policías autonómica y local y los profesionales del servicio de bomberos.

[5] El grupo de ocupación 2 incluye entre otras ocupaciones los profesionales de la salud y de la enseñanza.

a) Evolución del empleo público por sexo y tipo de administración

Admón.	H2020	M2020	IPRHM2020	IPRHM2019	Var IPRHM 2020/2019
Admón. CC.AA	616.600	1.329.100	1,37	1,35	0,02
Admón. Central	382.900	171.900	0,62	0,66	-0,04
Admón. Local	338.900	328.300	0,98	0,98	0,00
Admón. Seg. Social	10.200	15.100	1,19	1,38	-0,19
Empresas S. Público	104.800	68.000	0,79	0,80	-0,01
No sabe	800	500	0,77	1,16	-0,39
Otro tipo	4.600	7.500	1,24	0,86	0,38
Total	**1.458.800**	**1.920.400**	**1,14**	**1,13**	**0,00**



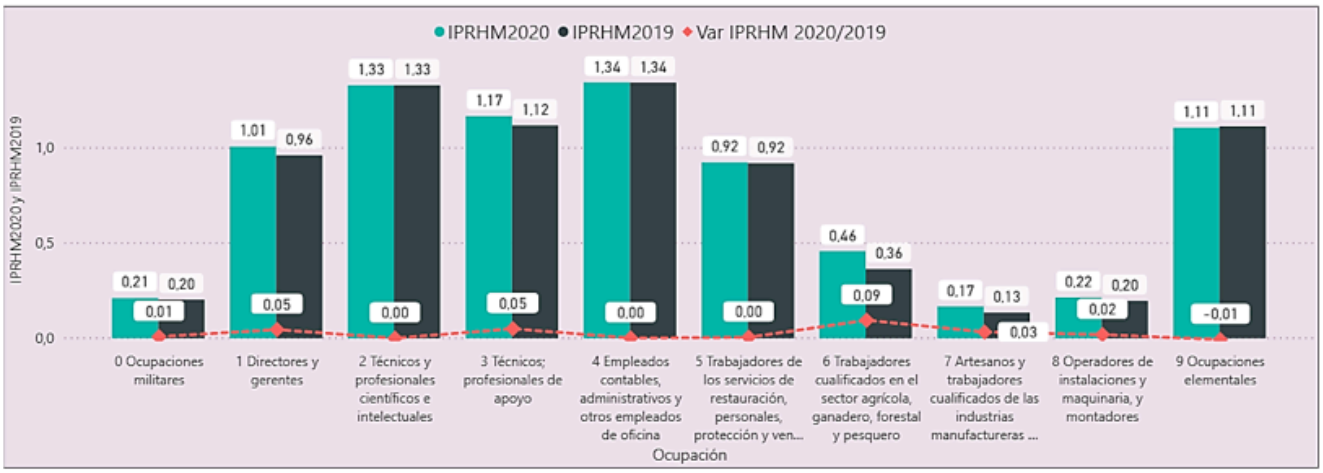


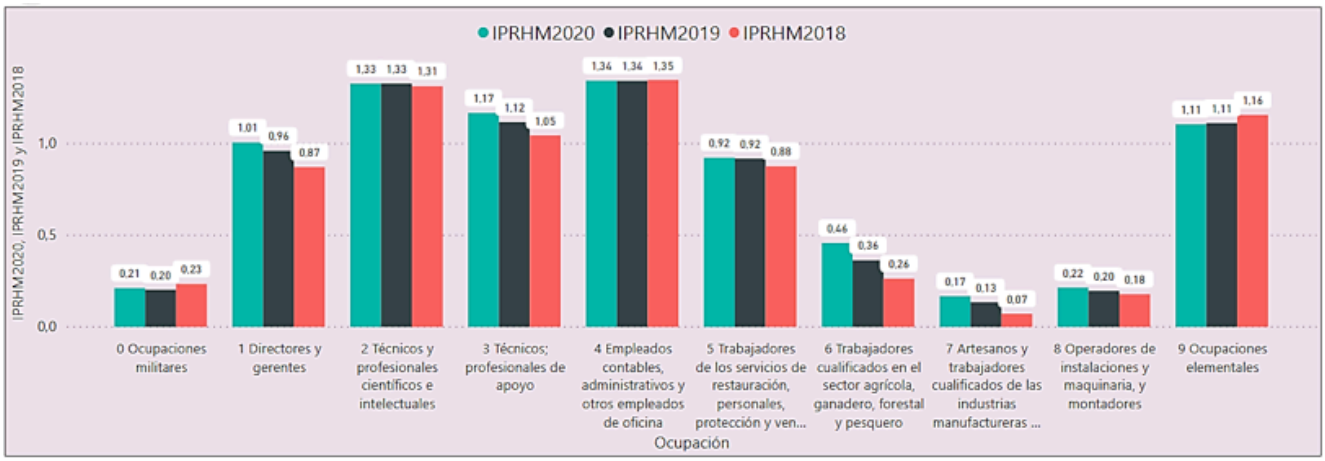
En el período 2019/2020 no hay variaciones significativas a nivel global. Se puede destacar el incremento del IPRHM en la Administración de la Seguridad Social en el año 2019 que ha vuelto a entrar en el rango de equilibrio en 2020.

Tampoco la composición del empleo público por sexo y tipo de administración presenta variaciones significativas en el período 2018-2020. Como puede observarse las diferencias de los IPRHM son a nivel del segundo decimal, a excepción de la Administración de la Seguridad Social.

b) Evolución del empleo público por sexo y ocupación

Sector	Sector Publico				
Ocupación	H2020	M2020	IPRHM2020	IPRHM2019	Var IPRHM 2020/2019
0 Ocupaciones militares	106.500	12.600	0,21	0,20	0,01
1 Directores y gerentes	27.300	27.700	1,01	0,96	0,05
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	514.500	1.019.800	1,33	1,33	0,00
3 Técnicos; profesionales de apoyo	141.700	199.000	1,17	1,12	0,05
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	133.300	273.400	1,34	1,34	0,00
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	320.800	275.500	0,92	0,92	0,00
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	14.800	4.400	0,46	0,36	0,09
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	67.800	6.200	0,17	0,13	0,03
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	55.600	6.700	0,22	0,20	0,02
9 Ocupaciones elementales	76.700	95.000	1,11	1,11	-0,01
Total	**1.459.000**	**1.920.300**	**1,14**	**1,13**	**0,00**





La composición del empleo público por sexo y grupo de ocupación según la CNO-11 no presenta cambios significativos en el cuarto trimestre de 2020 con respecto al cuarto trimestre de 2019. Las diferencias de los IPRHM por ocupación entre los dos ejercicios están comprendidas en el intervalo −0,01 y 0,09.

En el Sector público en su conjunto y en todas las ocupaciones —con excepción del grupo de» Ocupaciones elementales»—, el porcentaje de mujeres o bien se mantiene constante o aumenta en el cuarto trimestre de 2020 con respecto al mismo trimestre del año anterior consolidándose la tendencia desde 2018.

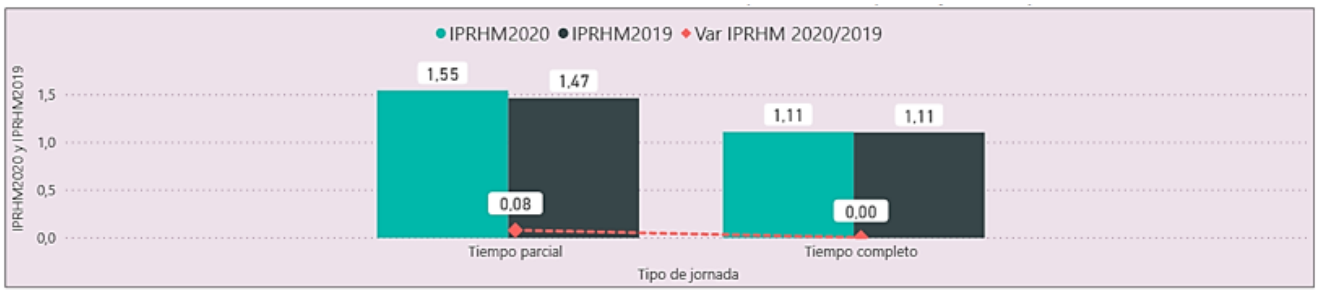
Destaca el crecimiento de la participación de las mujeres en el grupo de «Directores y gerentes» con un IPRHM que pasa de un valor de 0,87 en 2018 —mayor presencia de los hombres— a un 1,01 en 2020 con una distribución de hombres y de mujeres próxima al 50% pero con mayoría de mujeres.

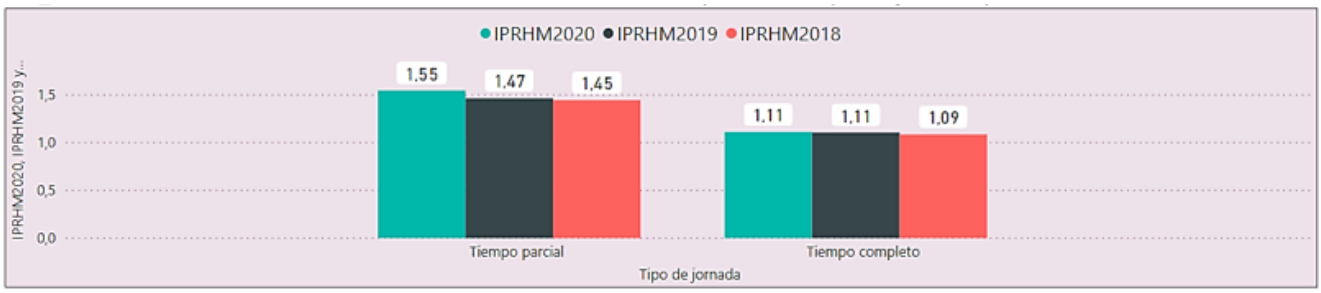
En los grupos de ocupación fuera del rango de equilibrio por mayor presencia de los hombres («Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero», «Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción» y» Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores») se observa una tendencia creciente de la participación de las mujeres a lo largo del período 2018-2020.

La participación de las mujeres en las grupos de ocupación «Ocupaciones militares» y «Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores»[6] se mantiene prácticamente constante durante el período 2018-2020.

c) Evolución por sexo y tipo de jornada

Sector	Sector público				
Tipo de jornada	H2020	M2020	IPRHM2020	IPRHM2019	Var IPRHM 2020/2019
Tiempo completo	1.414.800	1.769.800	1,11	1,11	0,00
Tiempo parcial	44.000	150.500	1,55	1,47	0,08
Total	**1.458.800**	**1.920.300**	**1,14**	**1,13**	**0,00**





El porcentaje de mujeres en el empleo a **tiempo completo** se mantiene prácticamente constante en el período 2018-2020 con los IPRHM dentro del rango de equilibrio.

Sin embargo, en el empleo **a tiempo parcial** los IPRHM muestran una tendencia creciente de la presencia de mujeres, con valores fuera del rango de equilibrio en todo el período, que triplican la presencia de mujeres en relación a los hombres, en este tipo de jornada.

[6] El grupo 5 incluye entre otras ocupaciones, la guardia civil, la policía nacional, las policías autonómica y local y los profesionales del servicio de bomberos.

V.2 VISIÓN GENERAL DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

En julio de 2019 se produjo un cambio en la estructura de información del BEPSAP. Para mantener la continuidad con los epígrafes definidos en períodos anteriores, una vez finalizado el período de transición con tablas de equivalencia en enero de 2020, la información se ha elaborado a través del análisis de microdatos que se facilitan con las correspondientes ediciones del BEPSAP.

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 el BEPSAP con datos a 1 de enero de 2021 por tipo de administración. Se trata del mayor número de efectivos contenido en dicho boletín (2.710.405) y por tanto es una visión general de la presencia relativa de hombres y mujeres en las administraciones públicas, 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 2021			TOTAL
	H	M	IPRHM 2021	H	M	IPRHM 2021	H	M	IPRHM 2021	H	M	IPRHM 2021	
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL	300.939	115.169	0,55	47.202	33.090	0,82	4.391	11.216	1,44	352.532	159.475	0,62	512.007
ADMINISTRACIÓN DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS	246.274	527.279	1,36	38.521	86.665	1,38	145.508	413.299	1,48	430.303	1.027.243	1,41	1.457.546
ADMINISTRACIÓN LOCAL	115.756	73.871	0,78	139.017	175.284	1,12	28.382	47.370	1,25	283.155	296.525	1,02	579.680
UNIVERSIDADES	34.204	31.312	0,96	46.604	39.518	0,92	2.805	6.729	1,41	83.613	77.559	0,96	161.172
TOTAL DE LAS ADMINISTRACIONES	697.173	747.631	1,03	271.344	334.557	1,10	181.086	478.614	1,45	1.149.603	1.560.802	1,15	2.710.405

Se analizarán en primer lugar los cuatro tipos de Administraciones Públicas sobre los que proporciona información el BEPSAP: De las cuatro, solo en dos de ellas (la Administración Local y las 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 1,15) con ligera mayoría de mujeres.

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

— **Personal funcionario.** Aunque en conjunto el personal funcionario está dentro del rango de equilibrio (1,03), puede observarse que el más próximo a la paridad son las Universidades con un IPRHM de 0,96.
En el ámbito de la Administración Pública Estatal y en el de la Administración Local, el desequilibrio es por mayoría de hombres, mucho más señalado en el caso de la Administración Pública Estatal.
En el ámbito de la Administración de las Comunidades Autónomas el desequilibrio es por mayoría de mujeres.
— **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., con un número mayor de mujeres
— **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 se lleva a cabo el análisis del IPRHM correspondiente al **colectivo de personal al servicio de las AAPP, según su distribución territorial por CCAA,** a partir de los datos del BEPSAP a 1 de enero de 2021:

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

DISTRIBUCIÓN TERRITORIAL DE EFECTIVOS POR ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y SEXO

COMUNIDADES AUTÓNOMAS	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL			ADMINISTRACIÓN DE LAS COMUNIDADES			ADMINISTRACIÓN LOCAL			UNIVERSIDADES			TOTAL			TOTAL
	H	M	IPRHM 2021	H	M	IPRHM 2021	H	M	IPRHM 2021	H	M	IPRHM 2021	H	M	IPRHM 2021	
ANDALUCÍA	63.355	20.157	0,48	87.812	185.448	1,36	60.072	56.936	0,97	14.277	12.176	0,92	225.516	274.717	1,10	500.233
ARAGÓN	15.708	5.382	0,51	12.910	35.931	1,47	8.988	9.787	1,04	3.183	3.390	1,03	40.789	54.490	1,14	95.279
C. F. NAVARRA	3.190	924	0,45	8.001	18708	1,40	3.148	4374	1,16	775	728	0,97	15.114	24.734	1,24	39.848
C. MADRID	93.601	53.958	0,73	43.749	133.614	1,51	29.367	26.467	0,95	16.146	14.879	0,96	182.863	228.918	1,11	411.781
C. VALENCIANA	24.804	10.096	0,58	40.056	102.070	1,44	29.432	29.682	1,00	10.495	9.452	0,95	104.787	151.300	1,18	256.087
CANARIAS	17.575	5.683	0,49	19.997	47.470	1,41	16.431	17.116	1,02	2.672	2.159	0,89	56.675	72.428	1,12	129.103
CANTABRIA	2.922	1.595	0,71	6.135	16.565	1,46	3.600	2.733	0,86	872	661	0,86	13.529	21.554	1,23	35.083
CASTILLA-LA	12.279	4.885	0,57	23.085	49.800	1,37	15.240	18.111	1,09	1.871	1.619	0,93	52.475	74.415	1,17	126.890
CASTILLA Y LEÓN	23.488	10.352	0,61	24.199	63.255	1,45	18.413	17.228	0,97	4.894	4.853	1,00	70.994	95.688	1,15	166.682
CATALUÑA	15.351	10.669	0,82	60.055	123.384	1,35	39.418	50.482	1,12	14.106	13.892	0,99	128.930	198.427	1,21	327.357
EXTREMADURA	11.081	3.130	0,44	16.090	34.306	1,36	11.403	12.702	1,05	1.738	1.416	0,90	40.312	51.554	1,12	91.866
GALICIA	19.138	8.020	0,59	25.981	65.792	1,43	13.737	13.771	1,00	3.934	3.698	0,97	62.790	91.281	1,18	154.071
ILLES BALEARS	6.676	3.697	0,71	8.457	21.460	1,43	7.223	8.682	1,09	1.099	1.055	0,98	23.455	34.894	1,20	58.349
LA RIOJA	2.124	786	0,54	3.251	8516	1,45	1.349	1038	0,87	345	413	1,09	7.069	10.753	1,21	17.822
P. ASTURIAS	6.316	2.500	0,57	10.504	30.751	1,49	4.492	4.502	1,00	1.187	1.129	0,97	22.499	38.882	1,27	61.381
PAÍS VASCO	7.070	3.306	0,64	22.151	49.840	1,38	13.807	17.170	1,11	2.943	3.335	1,06	45.971	73.651	1,23	119.622
R. MURCIA	12.118	4.109	0,51	16.283	39.437	1,42	7.035	5.744	0,90	2.862	2.523	0,94	38.298	51.813	1,15	90.111
CEUTA	5.427	2.648	0,66	912	526	0,73	0	0	.	94	49	0,69	6.433	3.223	0,67	9.656
MELILLA	5.373	2.907	0,70	675	370	0,71	0	0	.	120	132	1,05	6.168	3.409	0,71	9.577
EXTRANJERO	4.936	4.671	0,97			-	0	0	-	0	0	-	4.936	4.671	0,97	9.607
TOTAL	**352.532**	**159.475**	**0,62**	**430.303**	**1.027.243**	**1,41**	**283.155**	**296.525**	**1,02**	**83.613**	**77.559**	**0,96**	**1.149.603**	**1.560.802**	**1,15**	**2.710.405**

Si descendemos en el análisis territorial, en la Administración Pública Estatal solo Cataluña y el *extranjero* están dentro del rango de equilibrio. Todas las demás Comunidades Autónomas presentan situación de desequilibrio por mayoría de hombres. Esta mayor presencia masculina 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 dentro del rango de equilibrio en prácticamente todas las CCAA.

Tabla comparativa 2021-2020-2019 del personal al servicio de las Administraciones Públicas por tipo de administración. Evolución del IPRHM

	TOTAL 2021			TOTAL 2020			TOTAL 2019			Var IPRHM 2020-2019	Var IPRHM 2021-2019
	H	M	IPRHM 2021	H	M	IPRHM 2020	H	M	IPRHM 2019		
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL	352.532	159.475	0,62	352.056	158.226	0,62	349.062	158.768	0,63	-0,01	-0,01
ADMINISTRACIÓN DE LAS CCAA	430.303	1.027.243	1,41	408.731	949.030	1,40	406.680	932.431	1,39	0,01	0,02
ADMINISTRACIÓN LOCAL	283.155	296.525	1,02	282.510	288.309	1,01	289.879	285.526	0,99	0,02	0,03
UNIVERSIDADES	83.613	77.559	0,96	82.675	76.165	0,96	81.745	74.297	0,95	0,01	0,01
TOTAL DE LAS ADMINISTRACIONES	1.149.603	1.560.802	1,15	1.125.972	1.471.730	1,13	1.127.366	1.451.022	1,13	0,00	0,02

Se puede observar que, en el conjunto de las **Administraciones Públicas,** el IPRHM pasó del 1,13 en 2019 a 1,15 en 2021 lo que supone un ligero aumento de la proporción de mujeres, manteniéndose dentro del rango de equilibrio.

Las dos centésimas de incremento del IPRHM global se reflejan en los índices de las CCAA, de la Administración Local y de las Universidades, en los tres casos por incremento de mujeres en los efectivos de estas AAPP. Sin embargo, en la Administración Pública Estatal el IPRHM ha bajado una centésima, que, aun siendo una diferencia mínima, acrecienta la mayoría de hombres, muy por debajo del rango de equilibrio.

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 (512.007 efectivos), que se corresponde con la primera fila de la primera tabla del apartado anterior, desglosados conforme a la siguiente distribución obtenida a partir del fichero de microdatos del BEPSAP a 1 de enero de 2021:

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

	PERSONAL FUNCIONARIO			PERSONAL LABORAL			OTRO PERSONAL			TOTAL ENERO 2021			TOTAL
	H	M	IPRHM 2021	H	M	IPRHM 2021	H	M	IPRHM 2021	H	M	IPRHM 2021	
ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO	64.550	71.432	1,05	25.460	24.154	0,97	3.083	6.779	1,37	93.093	102.365	1,05	195.458
FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD DEL ESTADO	125.515	16.170	0,23	0	0		0	0		125.515	16.170	0,23	141.685
FUERZAS ARMADAS	103.450	15.225	0,26	0	0		0	0		103.450	15.225	0,26	118.675
ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA	6.802	11.737	1,27	170	386	1,39	1.290	4.421	1,55	8.262	16.544	1,33	24.806
EPES Y OP RÉGIMEN ESPECÍFICO (ENTES PUBLICOS)	622	605	0,99	21.572	8.550	0,57	18	16	0,94	22.212	9.171	0,58	31.383
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL	300.939	115.169	0,55	47.202	33.090	0,82	4.391	11.216	1,44	352.532	159.475	0,62	512.007

(* no incluye las Universidades Publicas no transferidas, que se incorporan al apartado «Universidades»).

Con el fin de poder comparar con ejercicios anteriores, se ha mantenido la estructura de datos del BEPSAP de 2019 lo que implica que la AEAT se ha incluido en Administración General del Estado y se ha sacado de Otros entes de Derecho Público. En EPES y OP régimen específico, se han considerado las Entidades Públicas Empresariales, las Autoridades Adm. Independientes y el resto de Otros Entes de Derecho Público. Todas las agrupaciones se han realizado a partir del análisis del fichero de microdatos.

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 (0,23) y Fuerzas Armadas (0,26).

En el caso de EPES y OP con régimen específico[7], el desequilibrio del IPRHM por mayor presencia de hombres (0,58), se debe fundamentalmente a la mayor presencia de hombres en el personal laboral (0,57), que es el colectivo con mayor peso cuantitativo.

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 (0,97), no así para *otro personal* donde el desequilibrio (1,37) es debido a la mayor presencia de mujeres.

Tabla comparativa 2021-2020-2019 del personal al servicio de la Administración Pública Estatal

	TOTAL 2021			TOTAL 2020			TOTAL 2019			Var IPRHM 2020-2019	Var IPRHM 2021-2019
	H	M	IPRHM 2021	H	M	IPRHM 2020	H	M	IPRHM 2019		
ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO	93.093	102.365	1,05	94.883	102.792	1,04	95.032	102.544	1,04	0,00	0,01
FUERZAS Y CUERPOS DE SEGURIDAD DEL ESTADO	125.515	16.170	0,23	124.110	15.117	0,22	120.580	16.640	0,24	-0,02	-0,01
FUERZAS ARMADAS	103.450	15.225	0,26	102.011	15.021	0,26	102.326	15.026	0,26	0,00	0,00
ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA	8.262	16.544	1,33	8.452	16.600	1,33	8.318	15.981	1,32	0,01	0,01
EPES Y OP RÉGIMEN ESPECÍFICO	22.212	9.171	0,58	22.600	8.696	0,56	22.806	8.577	0,55	0,01	0,03
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL	352.532	159.475	0,62	352.056	158.226	0,62	349.062	158.768	0,63	-0,01	-0,01

En la **Administración Pública Estatal** el IPRHM entre 2019 y 2021 ha bajado una centésima pasando de 0,63 al 0,62, por debajo del rango de equilibrio, e incrementando la mayor presencia de hombres en este ámbito.

Por sectores más concretos, solo en la AGE el IPRHM se sitúa dentro del rango de equilibrio.

En Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado el desequilibrio por una mayor presencia de hombres es muy significativo, incrementándose el desequilibrio en estos 3 años.

En las FFAA no ha habido cambios en estos años, manteniéndose el IPRHM (0,26) estable, muy lejos del rango de equilibrio, por mayoría de hombres.

En la Administración de Justicia el IPRHM está fuera del rango de equilibrio (1,33) habiéndose incrementado en una centésima, con mayoría de mujeres.

En EPES y OPP de Régimen Específico, en este período, se mantiene el desequilibrio a favor de los hombres, si bien se ha incrementado de forma muy leve el número de mujeres, manteniéndose lejos del rango de equilibrio.

[7] EPES son las Entidades Públicas Empresariales y OP los Organismos Públicos con régimen específico relacionados en el ANEXO I del BEPSAP, que se incluye como **Anexo IX de este informe.**

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 195.458 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 elaborada a partir de los microdatos del BEPSAP a 1 de enero de 2021:

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

	PERSONAL FUNCIONARIO			PERSONAL LABORAL			OTRO PERSONAL			TOTAL ENERO 2021			TOTAL
	H	M	IPRHM 2021	H	M	IPRHM 2021	H	M	IPRHM 2021	H	M	IPRHM 2021	
ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO	64.550	71.432	1,05	25.460	24.154	0,97	3.083	6.779	1,37	93.093	102.365	1,05	195.458
Ministerios, OO.AA. y Áreas de Actividad	60.172	66.613	1,05	22.237	20.819	0,97	2.493	5.141	1,35	84.902	92.573	1,04	177.475
Ministerios y OO.AA.	25.812	33.925	1,14	18.398	13.831	0,86	1.394	3.229	1,40	45.604	50.985	1,06	96.589
Docencia No Universitaria	1083	1.912	1,28	461	2.644	1,70	478	900	1,31	2022	5.456	1,46	7.478
Centros Penitenciarios	14.541	5.479	0,55	716	1.279	1,28	164	96	0,74	15.421	6.854	0,62	22.275
Seguridad Social	7.568	12.238	1,24	1.270	2.226	1,27	412	829	1,34	9.250	15.293	1,25	24.543
Patrimonio Nacional	136	78	0,73	593	359	0,75	21	20	0,98	750	457	0,76	1.207
A.E.A.T.	11.032	12.981	1,08	799	480	0,75	24	67	1,47	11.855	13.528	1,07	25.383
Agencias Estatales (Ley 28/2006)	3.917	3.418	0,93	3.223	3.333	1,02	72	199	1,47	7.212	6.950	0,98	14.162
Instituciones Sanitarias	461	1.401	1,50		2	2,00	518	1.439	1,47	979	2.842	1,49	3.821

En la Administración General del Estado, a nivel global, tanto en el *personal funcionario* (1,05) como en el *personal laboral* (0,97) la situación es de equilibrio, no así en «otro personal» (1,37) donde existe desequilibrio en el IPRHM por mayor presencia de mujeres.

Sobre los tres ámbitos en los que está estructurada la AGE, 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 denominado otro personal, está fuera de rango por mayoría de mujeres. Sin embargo, en el ámbito Instituciones sanitarias, aunque es minoritario, no hay ningún colectivo dentro del rango de equilibrio, estando todos ellos fuera de rango por mayoría de mujeres.

A nivel de detalle, en el ámbito Ministerios, OOAA y Áreas de actividad, se puede destacar lo siguiente:

- 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 (0,62), como en personal funcionario (0,55) y «otro personal» (0,74) mientras que el personal laboral cuenta con mayoría de mujeres (1,28).

Tabla comparativa 2021-2020-2019 del personal al servicio de la Administración General del Estado

	TOTAL 2021			TOTAL 2020			TOTAL 2019			Var IPRHM 2020-2019	Var IPRHM 2021-2019
	H	M	IPRHM 2021	H	M	IPRHM 2020	H	M	IPRHM 2019		
ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO	**93.093**	**102.365**	**1,05**	**94.883**	**102.792**	**1,04**	**95.032**	**102.544**	**1,04**	**0,00**	**0,01**
Ministerios, OO.AA. y Áreas de Actividad	**84.902**	**92.573**	**1,04**	**86.812**	**93.186**	**1,04**	**87.029**	**93.050**	**1,03**	**0,01**	**0,01**
Ministerios y OO.AA.	45.604	50.985	1,06	47.041	52.136	1,05	47.437	52.615	1,05	0,00	0,01
Docencia No Universitaria	2.022	5.456	1,46	2.000	5.335	1,45	1.818	5.071	1,47	-0,02	-0,01
Centros Penitenciarios	15.421	6.854	0,62	16.134	6.986	0,60	15.935	6.439	0,58	0,02	0,04
Seguridad Social	9.250	15.293	1,25	9.083	14.826	1,24	9.420	15.210	1,24	0,00	0,01
Patrimonio Nacional	750	457	0,76	755	453	0,75	752	459	0,76	-0,01	0,00
A.E.A.T.	11.855	13.528	1,07	11.799	13.450	1,07	11.667	13.256	1,06	0,01	0,01
- Agencias Estatales (Ley 28/2006)	**7.212**	**6.950**	**0,98**	**7.119**	**6.844**	**0,98**	**7.060**	**6.744**	**0,98**	**0,00**	**0,00**
- Instituciones Sanitarias	**979**	**2.842**	**1,49**	**952**	**2.762**	**1,49**	**943**	**2.750**	**1,49**	**0,00**	**0,00**

La evolución del IPRHM entre 2019 y 2021 en la **Administración General del Estado** ha variado en una centésima, del 1,04 al 1,05, lo mismo que en el ámbito de Ministerios, OOAA y Áreas de Actividad, 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.

Los ámbitos de Agencias Estatales e Instituciones Sanitarias no experimentan ninguna variación en el IPRHM de estos tres años.

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 éstos sólo con una parte del total de la Administración General del Estado[8].

También se ha considerado más útil analizar por separado el personal funcionario (195.458 efectivos) del personal laboral (49.614 efectivos), ya que su regulación jurídica, su estructura profesional y retributiva son muy diferentes. En ambos casos, se distinguirá el personal en activo y el personal con jornada reducida y en excedencia por cuidado de hijos, familiares o agrupación familiar. Se han excluido del análisis los casos en los que los datos retributivos no eran completos para posibilitar un correcto análisis de los mismos, excluyéndose por este motivo 833 registros de personal funcionario y 26 registros de personal laboral. Se incluye también una comparativa respecto a 2018 en los aspectos más relevantes, y queda abierto a la monitorización del IPRHM a futuro.

A) ANÁLISIS DEL PERSONAL FUNCIONARIO DE LA AGE

a) Personal funcionario en activo

El colectivo de personal funcionario en activo, inscrito en el RCP a 1 de enero de 2021, con los datos retributivos completos[9] es de 135.149 efectivos de los que 71.176 corresponden a mujeres y 63.973 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.

---

[8] 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».

[9] 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 con datos desglosados por Subgrupos

GRUPO	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021
A1	11.867	11.659	0,99
A2	12.522	14.644	1,08
C1	29.510	24.605	0,91
C2	9.992	20.241	1,34
E	82	27	0,50
Total	**63.973**	**71.176**	**1,05**

Del **análisis por Subgrupos** se puede indicar lo siguiente:

- El Subgrupo A1 se sitúa en los valores de composición equilibrada, con ligero predominio de hombres (0,99).
- En el Subgrupo A2, la mayoría es de mujeres (1,08) dentro de los límites de representación equilibrada.
- El IPRHM del Subgrupo C1 es 0,91, lo que significa una mayor presencia de hombres como en el caso del Subgrupo A1, también dentro de los límites de equilibrio.
- En el Subgrupo C2 la situación está fuera del rango de equilibrio, por mayoría de mujeres (1,34).
- El Subgrupo E presenta un fuerte desequilibrio por mayoría de hombres (0,50). 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[10]

GRUPO	A1			A2			C1			C2			E			Total		
NIVEL	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021
30	1.254	951	0,86													1.254	951	0,86
29	1.864	1.316	0,83													1.864	1.316	0,83
28	3.619	3.335	0,96	3		0,00	1		0,00							3.623	3.335	0,96
27	1.734	1.579	0,95	1	1	1,00										1.735	1.580	0,95
26	2.089	2.560	1,10	5.096	5.691	1,06	6	2	0,50		1	2,00				7.191	8.254	1,07
25	115	124	1,04	448	309	0,82										563	433	0,87
24	1.161	1.759	1,20	3.387	3.878	1,07	15	14	0,97	2	1	0,67				4.565	5.652	1,11
23	23	18	0,88	406	574	1,17	1		0,00							430	592	1,16
22	7	17	1,42	1.342	1.510	1,06	6.629	7.172	1,04	3	7	1,40				7.981	8.706	1,04
21				208	333	1,23	528	113	0,35							736	446	0,75
20	1		0,00	1.541	2.126	1,16	2.776	2.643	0,98	2	5	1,43				4.320	4.774	1,05
19				2	1	0,67	189	14	0,14	2		0,00				193	15	0,14
18				86	221	1,44	3.118	3.473	1,05	2.377	5.919	1,43				5.581	9.613	1,27
17				1		0,00	4.269	3.365	0,88	3.268	6.043	1,30				7.538	9.408	1,11
16				1		0,00	10.362	6.220	0,75	2.290	4.954	1,37				12.653	11.174	0,94
15							1.589	1.586	1,00	612	1.285	1,35				2.201	2.871	1,13
14							27	3	0,20	1.436	2.026	1,17	14	3	0,35	1.477	2.032	1,16
13													68	24	0,52	68	24	0,52
Total	**11.867**	**11.659**	**0,99**	**12.522**	**14.644**	**1,08**	**29.510**	**24.605**	**0,91**	**9.992**	**20.241**	**1,34**	**82**	**27**	**0,50**	**63.973**	**71.176**	**1,05**

[10] 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 (ver nota 5).

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, podría concluirse que **el análisis por Subgrupos** arroja como resultado que los subgrupos numéricamente relevantes (A1, A2 y C1) están dentro del rango de equilibrio, excepto el subgrupo C2, que está fuera del rango por mayoría de mujeres, y con los matices que se indican a continuación:

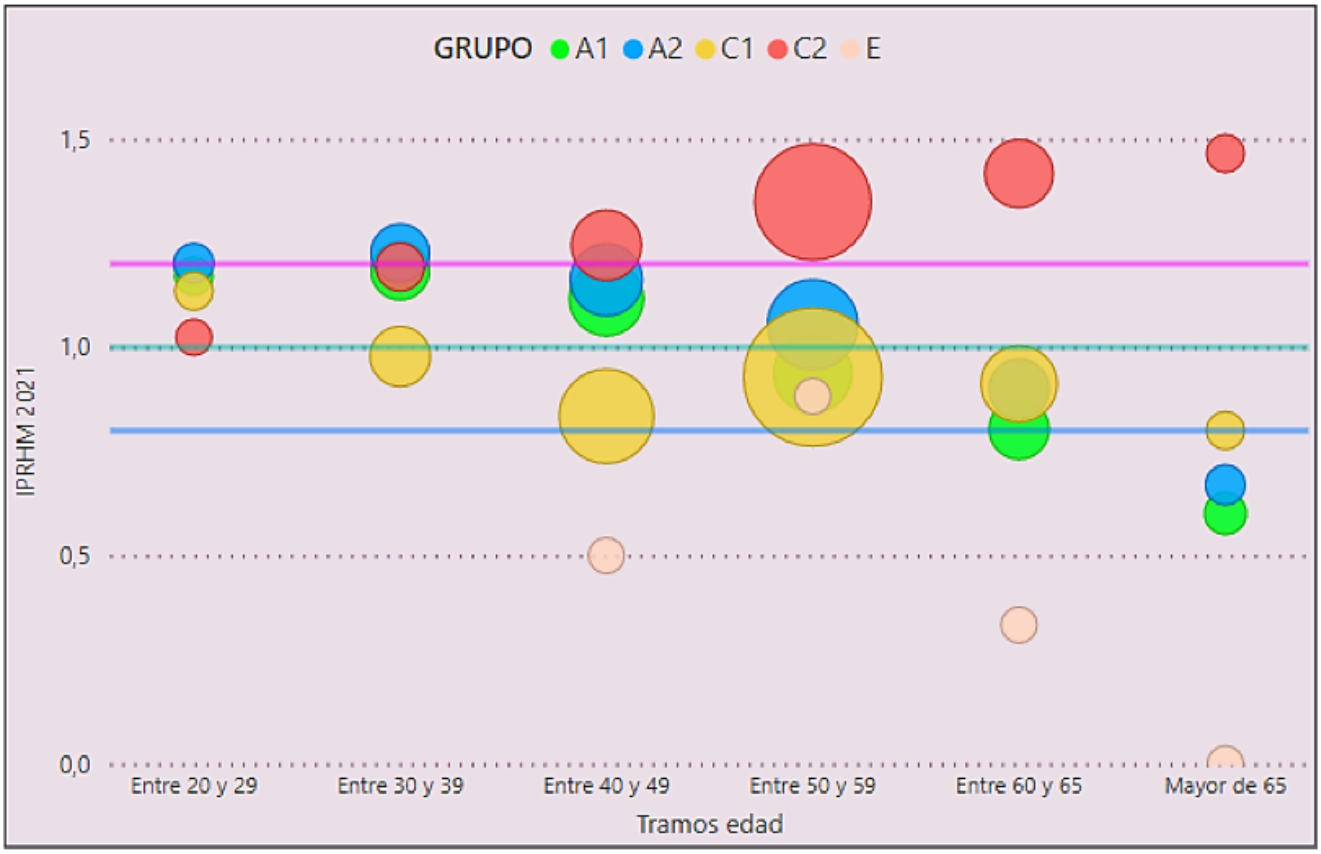
- Subgrupo A1: Todos los niveles están en situación de equilibrio salvo el nivel 22 (con número de efectivos poco relevante), con mayor presencia de mujeres. Los niveles 29 y 24 se encuentran en los límites de equilibrio, el primero con predomino de hombres y el segundo de mujeres
- Subgrupo A2: Entre los niveles con valores relevantes, el 18 y 21, se encuentran en situación de desequilibrio con mayor presencia de mujeres. El nivel 19 también se encuentra en desequilibrio, pero por mayor presencia de hombres, no obstante, el número de efectivos es irrelevante (3).
- Subgrupo C1: El nivel con mayor número de efectivos es el 16 y está desequilibrado (0,75), con mayor presencia de hombres. Sólo los niveles 22 y 18 cuentan con mayor presencia de mujeres, si bien se encuentran en equilibrio. Los más desequilibrados por mayoría de hombres son los niveles 19 y 21.
- Subgrupo C2: Todos los niveles presentan desequilibrio, por 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 cuentan con mayor presencia de hombres y están fuera del rango de equilibrio.

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 (23.827) 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 0,86), A2 (nivel 26 con 1,06) 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 0,35) 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		
Tramos edad	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	**Hombres 2021**	**Mujeres 2021**	**IPRHM 2021**
Entre 20 y 29	207	292	1,17	378	569	1,20	296	388	1,13	41	43	1,02				**922**	**1.292**	**1,17**
Entre 30 y 39	1.309	1.897	1,18	1.440	2.282	1,23	2.030	1.942	0,98	465	687	1,19				**5.244**	**6.808**	**1,13**
Entre 40 y 49	3.044	3.845	1,12	2.898	4.017	1,16	7.203	5.155	0,83	1.809	2.981	1,24	3	1	0,50	**14.957**	**15.999**	**1,03**
Entre 50 y 59	4.231	3.727	0,94	5.019	5.596	1,05	15.063	13.048	0,93	5.989	12.407	1,35	19	15	0,88	**30.321**	**34.793**	**1,07**
Entre 60 y 65	2.387	1.602	0,80	2.473	2.022	0,90	4.624	3.876	0,91	1.615	3.923	1,42	55	11	0,33	**11.154**	**11.434**	**1,01**
Mayor de 65	689	296	0,60	314	158	0,67	294	196	0,80	73	200	1,47	5		0,00	**1.375**	**850**	**0,76**
Total	**11.867**	**11.659**	**0,99**	**12.522**	**14.644**	**1,08**	**29.510**	**24.605**	**0,91**	**9.992**	**20.241**	**1,34**	**82**	**27**	**0,50**	**63.973**	**71.176**	**1,05**



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 y en todos predominan los hombres, salvo entre 20 y 29 años, en el que predominan las mujeres.
— Para la práctica totalidad de funcionarios del Subgrupo C2, en todos los tramos de edad, salvo «entre 20 y 29» y «entre 30 y 39», 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 existe desequilibrio por mayoría de hombres.

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

GRUPO	A1			A2			C1			C2			E			Total		
Ambito Actualizado	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021
AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA	1.408	1.042	0,85	4.030	4.548	1,06	4.599	4.856	1,03	994	2.578	1,44	3	1	0,50	11.034	13.025	1,08
AGENCIAS ESTATALES (LEY 28/2006)	2.455	1.833	0,85	613	597	0,99	758	798	1,03	146	326	1,38		1	2,00	3.972	3.555	0,94
MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN	216	364	1,26	137	201	1,19	82	133	1,24	68	163	1,41	1		0,00	504	861	1,26
MINISTERIO DE ASUNTOS ECONÓMICOS Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL	393	388	0,99	369	410	1,05	284	312	1,05	137	288	1,36		1	2,00	1.183	1.399	1,08
MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES, UNIÓN EUROPEA Y COOPERACIÓN	536	253	0,64	189	188	1,00	195	153	0,88	153	255	1,25	2	1	0,67	1.075	850	0,88
MINISTERIO DE CIENCIA E INNOVACIÓN	744	713	0,98	140	180	1,13	215	272	1,12	78	116	1,20	3		0,00	1.180	1.281	1,04
MINISTERIO DE CONSUMO	48	116	1,41	11	19	1,27	25	31	1,11	3	35	1,84				87	201	1,40
MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTE	203	309	1,21	179	322	1,29	99	199	1,34	89	203	1,39		3	2,00	570	1.036	1,29
MINISTERIO DE DEFENSA	346	242	0,82	240	160	0,80	580	694	1,09	528	914	1,27	2		0,00	1.696	2.010	1,08
MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES Y AGENDA 2030	52	66	1,12	59	118	1,33	59	96	1,24	46	139	1,50	1		0,00	217	419	1,32
MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL	93	118	1,12	46	91	1,33	62	110	1,28	62	143	1,40	1		0,00	264	462	1,27
MINISTERIO DE HACIENDA	725	724	1,00	1.059	1.345	1,12	605	956	1,22	406	909	1,38	3	2	0,80	2.798	3.936	1,17
MINISTERIO DE IGUALDAD	9	25	1,47	2	9	1,64	1	5	1,67	3	17	1,70				15	56	1,58
MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES	805	1.335	1,25	1.371	1.592	1,07	3.899	5.626	1,18	3.288	5.944	1,29	22	2	0,17	9.385	14.499	1,21
MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO	351	405	1,07	154	290	1,31	112	165	1,19	95	267	1,48	2	1	0,67	714	1.128	1,22
MINISTERIO DE JUSTICIA	261	225	0,93	113	150	1,14	196	276	1,17	193	325	1,25	1		0,00	764	976	1,12
MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES Y MEMORIA DEMOCRÁTICA	112	107	0,98	39	50	1,12	80	94	1,08	62	117	1,31				293	368	1,11
MINISTERIO DE POLÍTICA TERRITORIAL Y FUNCIÓN PÚBLICA	514	749	1,19	481	548	1,07	779	1.056	1,15	745	1.408	1,31	14	1	0,13	2.533	3.762	1,20
MINISTERIO DE SANIDAD	87	211	1,42	38	83	1,37	44	68	1,21	46	116	1,43	1	1	1,00	216	479	1,38
MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL	551	817	1,19	1.387	2.371	1,26	1.134	1.836	1,24	1.189	2.612	1,37	18	7	0,56	4.279	7.643	1,28
MINISTERIO DE TRANSPORTES, MOVILIDAD Y AGENDA URBANA	770	361	0,64	420	265	0,77	244	329	1,15	206	393	1,31	3		0,00	1.643	1.348	0,90
MINISTERIO DE UNIVERSIDADES	32	56	1,27	18	27	1,20	13	37	1,48	9	33	1,57				72	153	1,36
MINISTERIO DEL INTERIOR	596	785	1,14	1.018	757	0,85	14.928	6.079	0,58	1.248	2.531	1,34	5	4	0,89	17.795	10.156	0,73
MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO	560	415	0,85	409	323	0,88	517	424	0,90	198	409	1,35		2	2,00	1.684	1.573	0,97
Total	**11.867**	**11.659**	**0,99**	**12.522**	**14.644**	**1,08**	**29.510**	**24.605**	**0,91**	**9.992**	**20.241**	**1,34**	**82**	**27**	**0,50**	**63.973**	**71.176**	**1,05**

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

— De los 24 ámbitos contemplados, en 19 hay mayoría de mujeres y en 5 mayoría de hombres. No obstante, la mitad de los ámbitos (12) se mantienen dentro del rango de equilibrio y la otra mitad están fuera de ese rango. Entre los que están fuera de rango se reparten 11 por mayoría de mujeres y 1 por mayoría de hombres.

— 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 Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, si bien presenta una situación global equilibrada (0,90), 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 tres subgrupos está fuera del rango de equilibrio: en los Subgrupos A1 y E 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[11]

GRUPO	A1			A2			C1			C2			E			Total		
Retribución (SB+CD+CE+trienios)	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021
De 15.001 a 20.000							331	621	1,30	1.294	2.069	1,23	63	26	0,58	1.688	2.716	1,23
De 20.001 a 25.000				140	296	1,36	4.557	6.684	1,19	7.828	15.324	1,32	19	1	0,10	12.544	22.305	1,28
De 25.001 a 30.000	4	7	1,27	1.410	2.314	1,24	8.854	10.295	1,08	868	2.838	1,53				11.136	15.454	1,16
De 30.001 a 35.000	465	857	1,30	3.062	3.796	1,11	13.283	6.721	0,67	2	10	1,67				16.812	11.384	0,81
De 35.001 a 45.000	4.262	4.661	1,04	5.385	6.013	1,06	2.483	284	0,21							12.130	10.958	0,95
De 45.001 a 55.000	3.963	3.708	0,97	2.328	2.158	0,96	2		0,00							6.293	5.866	0,96
De 55.001 a 65.000	1.703	1.435	0,91	197	67	0,51										1.900	1.502	0,88
Mayor de 65.000	1.470	991	0,81													1.470	991	0,81
Total	**11.867**	**11.659**	**0,99**	**12.522**	**14.644**	**1,08**	**29.510**	**24.605**	**0,91**	**9.992**	**20.241**	**1,34**	**82**	**27**	**0,50**	**63.973**	**71.176**	**1,05**

[11] 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.

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

— A nivel general 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 al cuidado de hijos, 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.

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

GRUPO	A1			A2			C1			C2			Total		
Tipo de situación	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	**Hombres 2021**	**Mujeres 2021**	**IPRHM 2021**
EXCEDENCIA PARA EL CUIDADO DE HIJOS	14	52	1,58	6	62	1,82	24	69	1,48	10	44	1,63	**54**	**227**	**1,62**
EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES	13	16	1,10	13	26	1,33	30	27	0,95	22	46	1,35	**78**	**115**	**1,19**
EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR AGRUPACION FAMILIAR	9	21	1,40	7	24	1,55	14	32	1,39	18	53	1,49	**48**	**130**	**1,46**
Total	**36**	**89**	**1,42**	**26**	**112**	**1,62**	**68**	**128**	**1,31**	**50**	**143**	**1,48**	**180**	**472**	**1,45**

Del análisis de este tipo de excedencias, se extraen las siguientes conclusiones:

— Con carácter general, el número de mujeres que se acoge a estas medidas casi triplica al de hombres.
— Hay un comportamiento parecido en todos los Subgrupos, situándose el IPRHM fuera de los valores del rango de equilibrio en la totalidad de los Subgrupos, y muy especialmente en el Subgrupo A2 y C2.
— Es especialmente destacable la mayor proporción de mujeres que solicitan la excedencia por cuidado de hijos, que es cuatro veces mayor que la de hombres.

Tabla de personal funcionario en situación de excedencia por cuidado de hijos/familiares y agrupación familiar, con datos desglosados por Subgrupos, ordenado por niveles de complemento de destino[12]

GRUPO	A1			A2			C1			C2			Total		
NIVEL	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	**Hombres 2021**	**Mujeres 2021**	**IPRHM 2021**
30		2	2,00											2	2,00
29	1	4	1,60										1	4	1,60
28	8	19	1,41										8	19	1,41
27	3	4	1,14										3	4	1,14
26	11	20	1,29	6	11	1,29							17	31	1,29
25				1	2	1,33							1	2	1,33
24	10	37	1,57	8	35	1,63							18	72	1,60
23	3	2	0,80		6	2,00							3	8	1,45
22		1	2,00	3	22	1,76	4	4	1,00				7	27	1,59
21				1	18	1,89	1		0,00				2	18	1,80
20				5	14	1,47	5	6	1,09				10	20	1,33
19							1		0,00				1		0,00
18				2	3	1,20	12	13	1,04	6	13	1,37	20	29	1,18
17							5	17	1,55	14	28	1,33	19	45	1,41
16					1	2,00	21	46	1,37	3	25	1,79	24	72	1,50
15							17	40	1,40	13	42	1,53	30	82	1,46
14							2	2	1,00	11	27	1,42	13	29	1,38
12										2	5	1,43	2	5	1,43
11										1	3	1,50	1	3	1,50
Total	**36**	**89**	**1,42**	**26**	**112**	**1,62**	**68**	**128**	**1,31**	**50**	**143**	**1,48**	**180**	**472**	**1,45**

Del análisis se extraen las siguientes conclusiones:

— Salvo casos muy puntuales, en casi todos los niveles y subgrupos, son mayoría las mujeres las 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/familiares y agrupación familiar, con datos desglosados por Subgrupos, ordenado por tramos de edad

GRUPO	A1			A2			C1			C2			Total		
Tramos edad	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	**Hombres 2021**	**Mujeres 2021**	**IPRHM 2021**
Entre 20 y 29		2	2,00					2	2,00					4	2,00
Entre 30 y 39	4	30	1,76	2	39	1,90	16	38	1,41	6	26	1,63	28	133	1,65
Entre 40 y 49	16	38	1,41	10	37	1,57	28	62	1,38	24	62	1,44	78	199	1,44
Entre 50 y 59	12	16	1,14	10	20	1,33	19	21	1,05	15	33	1,38	56	90	1,23
Entre 60 y 65	4	3	0,86	4	16	1,60	5	5	1,00	5	22	1,63	18	46	1,44
Total	**36**	**89**	**1,42**	**26**	**112**	**1,62**	**68**	**128**	**1,31**	**50**	**143**	**1,48**	**180**	**472**	**1,45**

Del análisis se extraen las siguientes conclusiones:

— Las excedencias por cuidado de hijos/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 sólo de 4 efectivos (todas mujeres)

[12] 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 (ver nota 3).

Tabla de personal funcionario con jornadas reducidas por situación familiar, con datos desglosados por Subgrupos[13]

GRUPO	A1			A2			C1			C2			E			Total		
Descripción Tipo Reduc.Jornada	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	**Hombres 2021**	**Mujeres 2021**	**IPRHM 2021**
CUIDADO DIRECTO DE FAMILIAR	2	12	1,71	2	7	1,56	7	24	1,55	4	11	1,47				**15**	**54**	**1,57**
CUIDADO FAMILIAR 1º GR. POR ENFERMEDAD MUY GRAVE DURANTE MAX.1 MES: DE CONFORM.CON ART.48.1 (I)TREBEP	4	8	1,33	9	16	1,28	24	36	1,20	8	29	1,57				**45**	**89**	**1,33**
GUARDA LEGAL	6	85	1,87	23	101	1,63	36	162	1,64	19	168	1,80				**84**	**516**	**1,72**
POR CUIDADO DE MENOR AFECTADO POR CANCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE (PF)	2	5	1,43		8	2,00	6	11	1,29		13	2,00				**8**	**37**	**1,64**
POR GUARDA LEGAL O CUIDADO DIRECTO DE FAMILIAR	19	105	1,69	22	206	1,81	78	370	1,65	26	372	1,87	1		0,00	**146**	**1.053**	**1,76**
POR HOSPITALIZACION / TRATAMIENTO HOSPITALARIO DE HIJO NEONATO		2	2,00					1	2,00		1	2,00					**4**	**2,00**
POR LACTANCIA	1		0,00				3		0,00	1	1	1,00				**5**	**1**	**0,33**
POR PROCESO DE RECUPER. POR ENFERMEDAD		4	2,00	2	6	1,50	1	10	1,82	2	11	1,69				**5**	**31**	**1,72**
Total	**34**	**221**	**1,73**	**58**	**344**	**1,71**	**155**	**614**	**1,60**	**60**	**606**	**1,82**	**1**		**0,00**	**308**	**1.785**	**1,71**

Del análisis se extraen las siguientes conclusiones:

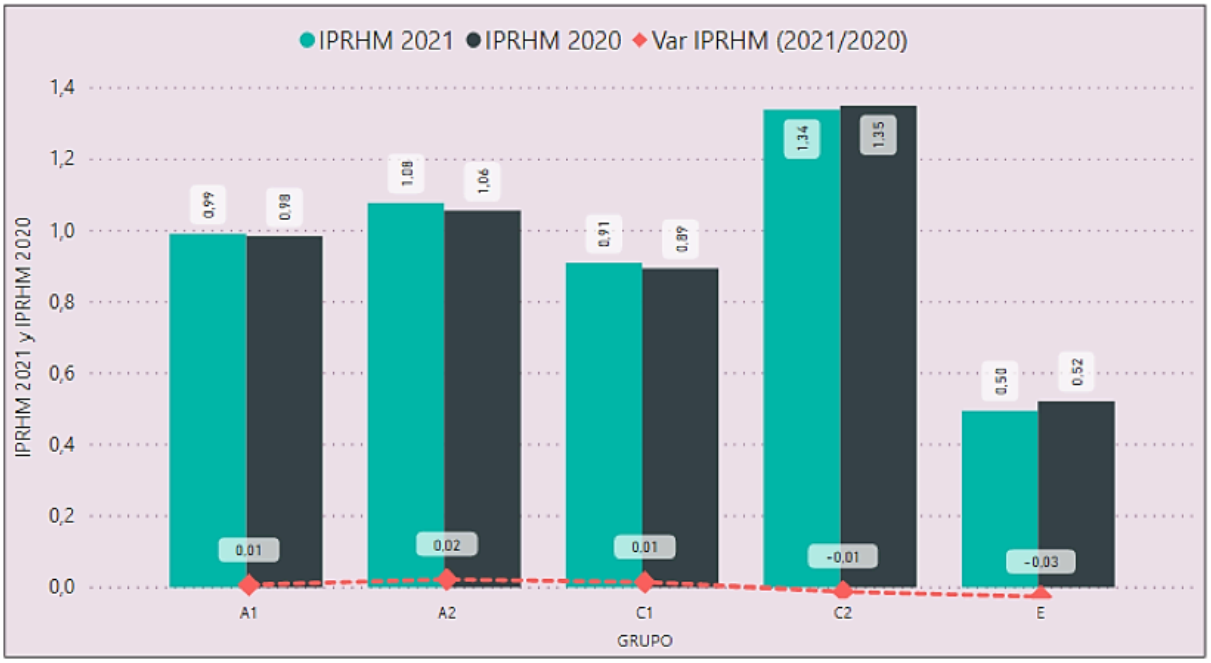
- El valor de IPRHM es similar en todos los subgrupos, estando todos ellos fuera del rango de equilibrio y con mayor presencia de mujeres, salvo en casos anecdóticos.
- El número de mujeres que solicita este tipo de jornada sextuplica el de hombres, con un IPRHM global de 1,71.
- En 6 supuestos el IPRHM 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 tres supuestos el IPRHM es 0, lo cual quiere decir que no hay presencia de mujeres, si bien en dos casos solo hay un efectivo y en el otro tres.
- Se observa un supuesto de reducción de jornada en el que solamente hay mujeres solicitantes: Por hospitalización/tratamiento hospitalario de hijo neonato (si bien con un número muy reducido de efectivos).

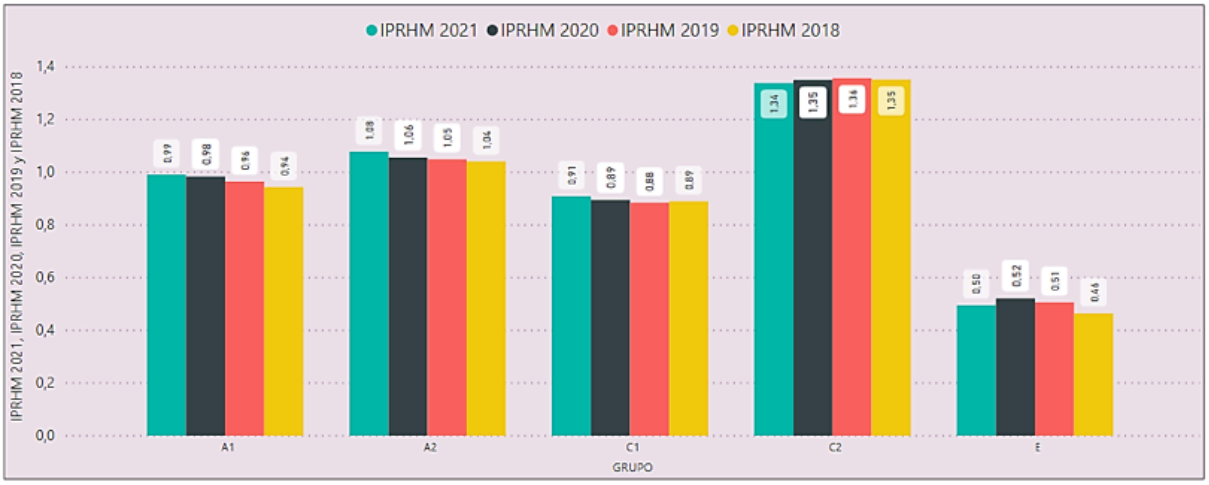
c) Principales variaciones de datos de personal funcionario entre 2018, 2019, 2020 y 2021

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 2020 y 2021 y observar si las variaciones producidas son sustanciales o no.

[13] 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.

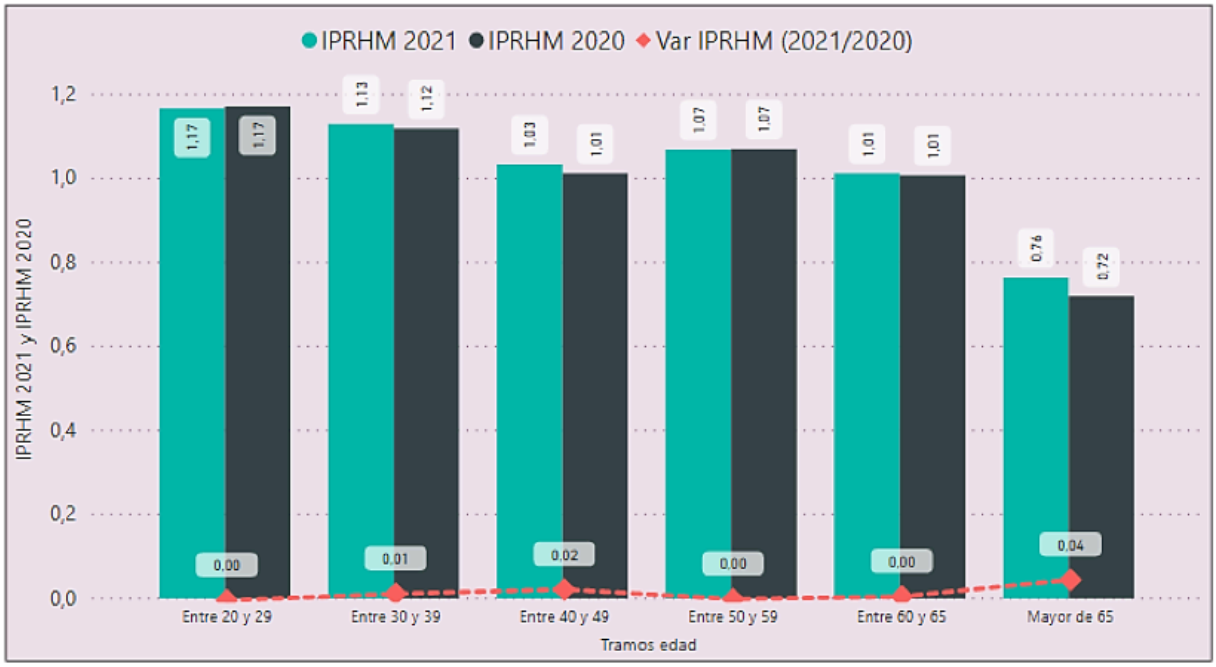
Gráfico con la variación del IPRHM en el colectivo de personal funcionario en activo, por Subgrupos

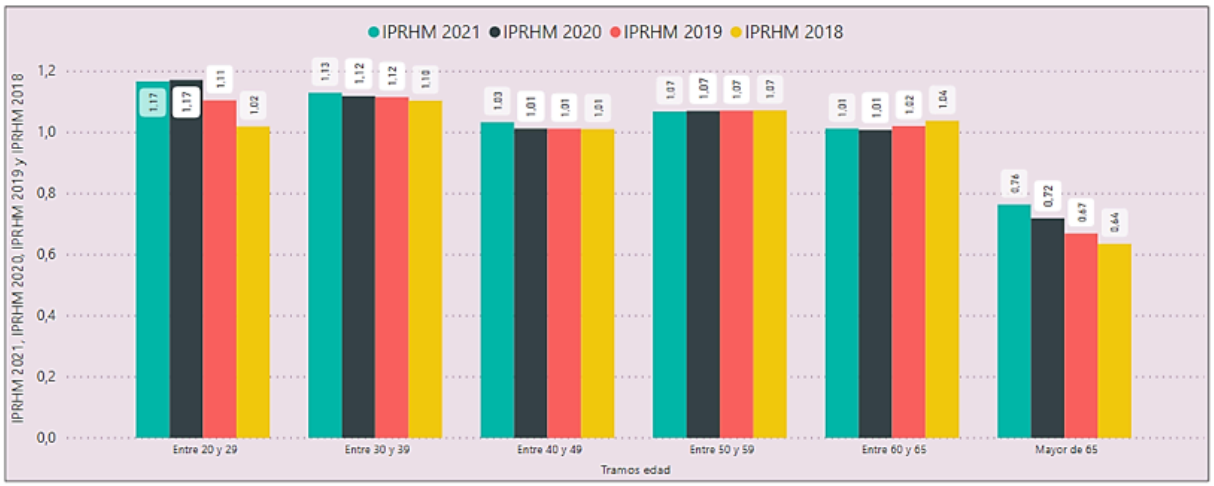




En todos los subgrupos —excepto en el C2, que se mantiene estable— se ha producido un incremento en el número de mujeres entre 2018 y 2021.

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

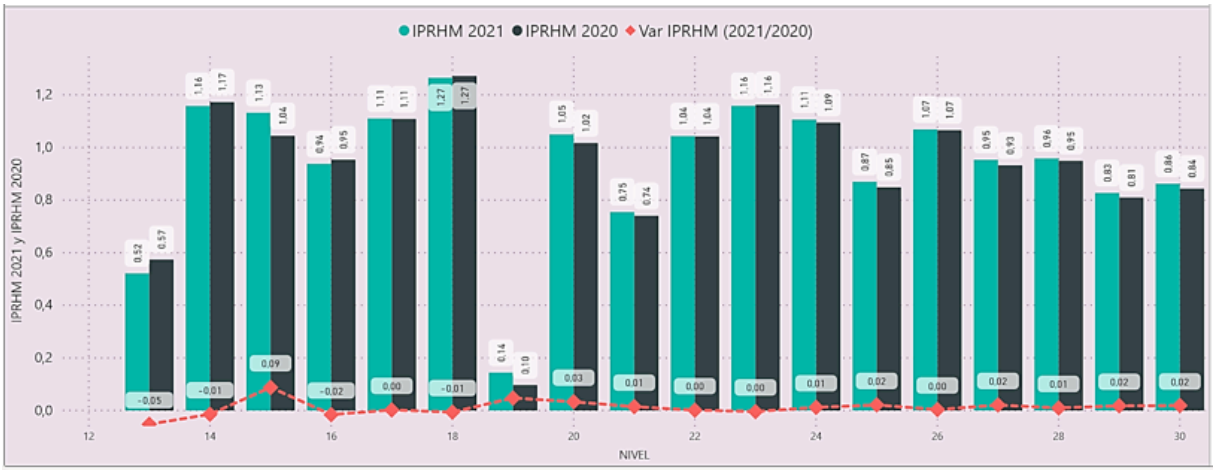


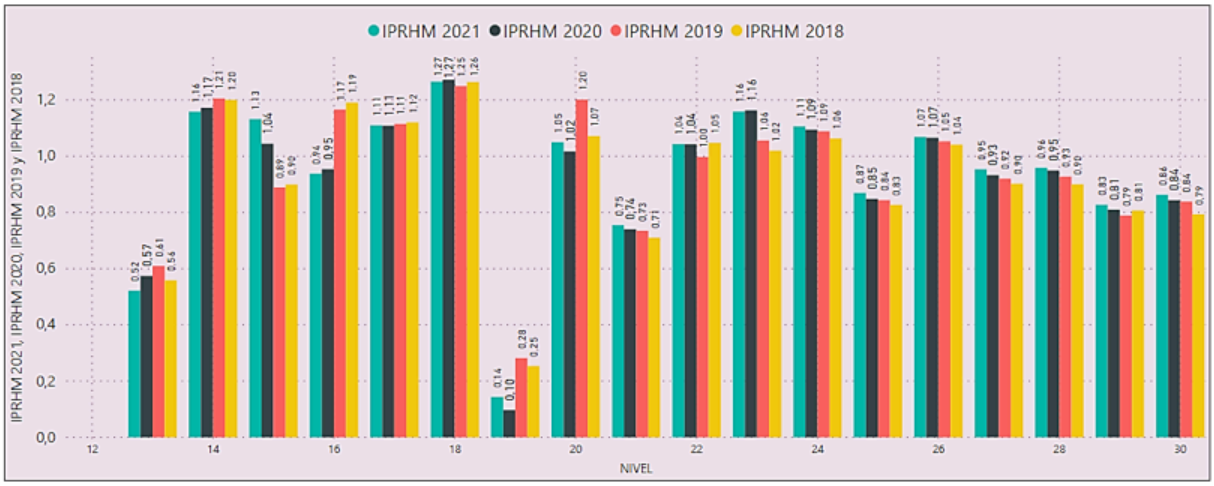


El IPRHM general por tramos de edad se mantiene estable y dentro del rango de equilibrio.

— Si descendemos al analisis por tramos, los subgrupos más jovenes (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 pasado a una situacion de equilibrio, pasando del valor de IPRHM 0,79 en 2019 a superar el 0,80 en los siguientes años. 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 y 2021(0,81y 0,83 respectivamente). Una fuerte variación se ha producido en el nivel 19 aumentando el desequilibrio entre 2018 y 2021 en favor de los hombres.

B) PERSONAL LABORAL DE LA AGE

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 2019, 2020 y 2021.

a) Personal laboral en activo.

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 (72% 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[14].

Tabla de personal laboral por Tipo de Convenio

Convenios	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021
Convenio Único	19.441	16.265	0,91
Otros convenios	1.093	636	0,74
Sin convenio	4.668	7.251	1,22
Total	**25.202**	**24.152**	**0,98**

Aunque a nivel global hay una composición bastante equilibrada de efectivos entre mujeres y hombres (0,98 de IPRHM), analizando con más detalle se puede concluir que es solamente dentro del Convenio Único donde existe esa proporción equilibrada (0,91 de IPRHM), mientras que en el ámbito de Otros Convenios la composición de personal es mayoritariamente de hombres (0,74 de IPRHM) y por el contrario entre el Personal Sin Convenio la composición es mayoritariamente de mujeres (1,22 de IPRHM).

Tabla de personal laboral del Convenio Único, ordenado por grupos

Convenios	Convenio Único		
Grupo	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021
00	15	14	0,97
0P	62	82	1,14
G1	1.427	2.214	1,22
G2	792	1.952	1,42
G3	8.958	4.232	0,64
G4	4.670	4.068	0,93
G5	3.517	3.703	1,03
Total	**19.441**	**16.265**	**0,91**

[14] **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.
Los grupos 00 y 0P corresponden al personal laboral del III Convenio Único de categorías no encuadradas en ningún grupo profesional.

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.

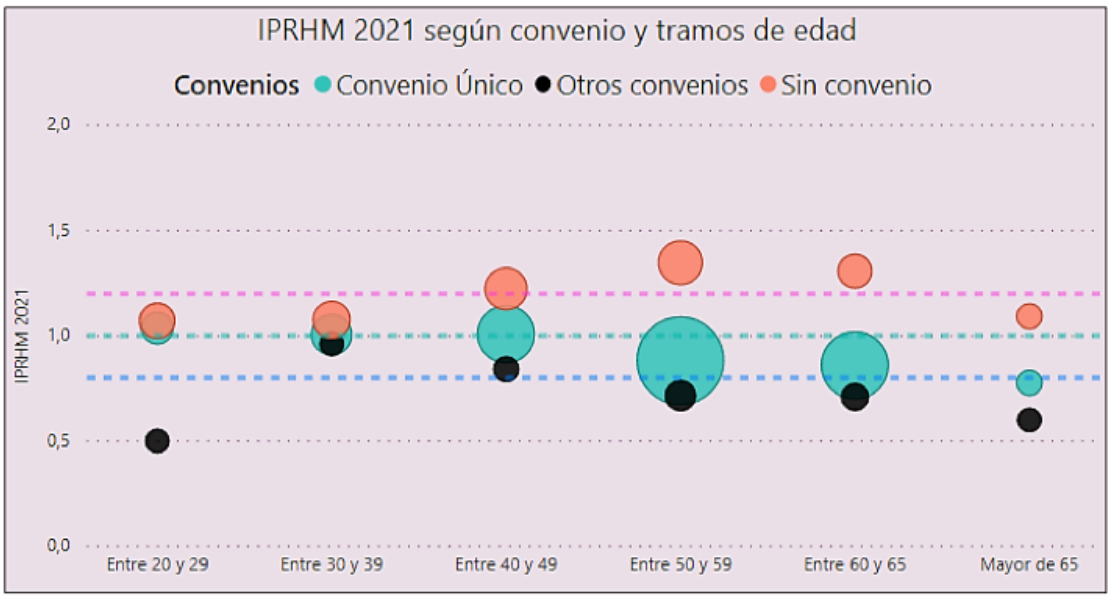
Tabla de personal laboral por tipo de Convenio, ordenado por tramos de edad

Convenios	Convenio Único			Otros convenios			Sin convenio			**Total**		
Tramos edad	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	**Hombres 2021**	**Mujeres 2021**	**IPRHM 2021**
Entre 20 y 29	629	677	1,04	12	4	0,50	822	947	1,07	**1.463**	**1.628**	**1,05**
Entre 30 y 39	1.426	1.441	1,01	27	25	0,96	982	1.142	1,08	**2.435**	**2.608**	**1,03**
Entre 40 y 49	2.952	2.994	1,01	142	103	0,84	1.156	1.818	1,22	**4.250**	**4.915**	**1,07**
Entre 50 y 59	8.710	6.862	0,88	567	316	0,72	1.101	2.271	1,35	**10.378**	**9.449**	**0,95**
Entre 60 y 65	5.541	4.175	0,86	331	182	0,71	503	948	1,31	**6.375**	**5.305**	**0,91**
Mayor de 65	183	116	0,78	14	6	0,60	104	125	1,09	**301**	**247**	**0,90**
Total	**19.441**	**16.265**	**0,91**	**1.093**	**636**	**0,74**	**4.668**	**7.251**	**1,22**	**25.202**	**24.152**	**0,98**

Aunque a nivel global se aprecia una composición equilibrada en todos los tramos de edad, siendo el más paritario o cercano a 1 el tramo de edad «entre 30-39» 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 en todos los tramos 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

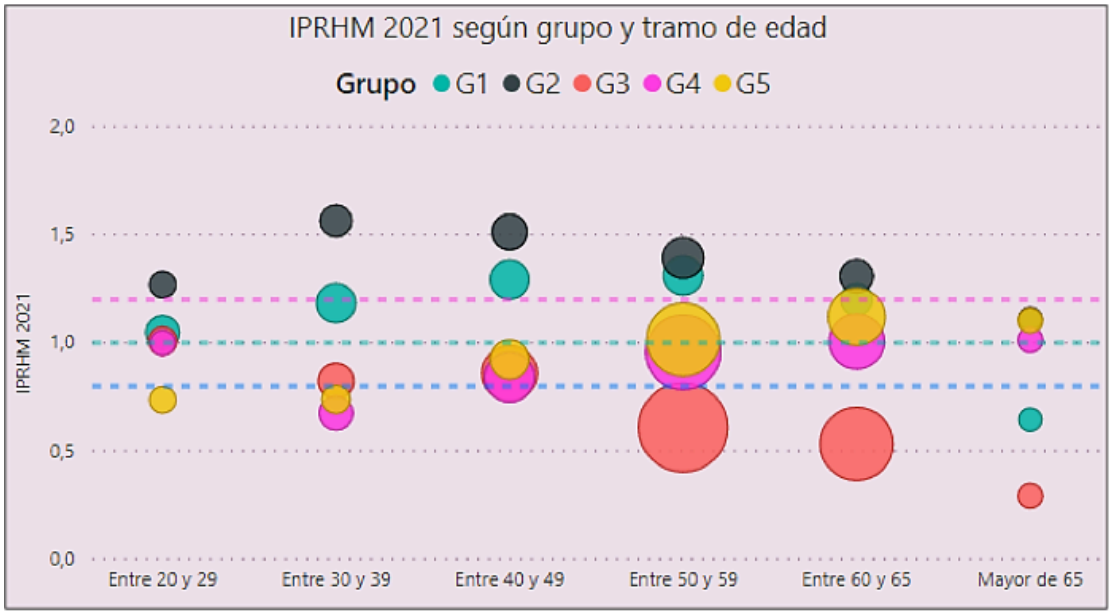
A continuación, se representan de una manera más gráfica los datos de la tabla del punto anterior. El tamaño de las burbujas es proporcional al número de efectivos de cada tipo de convenio y el valor del IPRHM se identifica mediante su posición respecto del rango de equilibrio.



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[15], 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.

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

Tramos edad	Entre 20 y 29			Entre 30 y 39			Entre 40 y 49			Entre 50 y 59			Entre 60 y 65			Mayor de 65			Total		
Grupo	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	**Hombres 2021**	**Mujeres 2021**	**IPRHM 2021**
00				6	9	1,20	6	3	0,67	3	2	0,80							**15**	**14**	**0,97**
0P	13	23	1,28	27	21	0,88	7	10	1,18	13	26	1,33	2	1	0,67		1	2,00	**62**	**82**	**1,14**
G1	272	300	1,05	355	515	1,18	337	616	1,29	271	516	1,31	171	257	1,20	21	10	0,65	**1.427**	**2.214**	**1,22**
G2	61	106	1,27	90	323	1,56	165	513	1,51	279	640	1,39	193	365	1,31	4	5	1,11	**792**	**1.952**	**1,42**
G3	164	167	1,01	407	285	0,82	1.132	853	0,86	4.161	1.820	0,61	3.012	1.093	0,53	82	14	0,29	**8.958**	**4.232**	**0,64**
G4	28	28	1,00	377	192	0,67	918	667	0,84	2.173	1.991	0,96	1.137	1.152	1,01	37	38	1,01	**4.670**	**4.068**	**0,93**
G5	91	53	0,74	164	96	0,74	387	332	0,92	1.810	1.867	1,02	1.026	1.307	1,12	39	48	1,10	**3.517**	**3.703**	**1,03**
Total	**629**	**677**	**1,04**	**1.426**	**1.441**	**1,01**	**2.952**	**2.994**	**1,01**	**8.710**	**6.862**	**0,88**	**5.541**	**4.175**	**0,86**	**183**	**116**	**0,78**	**19.441**	**16.265**	**0,91**

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 grupos de mayor nivel profesional (G1 y G2), en todos los tramos de edad salvo mayor de 65, la mayoría sean mujeres, mientras que en el grupo profesional G3, a partir de los 30 años, la mayoría son hombres, incrementándose progresivamente esa mayoría según se va elevando

[15] No se ha incluido al personal de los Grupos 00 y 0P, ya que dado su escaso número de efectivos no se reflejaba con nitidez en el mismo.

el rango de edad. 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 (1,56 IPRHM); b) por mayoría de hombres, en el Grupo 3, tanto en el tramo de mayores de 65 años (0,29 IPRHM) como en el tramo de 60 a 65 años (0,53 IPRHM).

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

Convenios	Convenio Único			Otros convenios			Sin convenio			**Total**		
Ambito Actualizado	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	**Hombres 2021**	**Mujeres 2021**	**IPRHM 2021**
AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA				782	475	0,76	17	5	0,45	**799**	**480**	**0,75**
AGENCIAS ESTATALES (LEY 28/2006)	1.596	1.906	1,09	160	60	0,55	1.467	1.367	0,96	**3.223**	**3.333**	**1,02**
MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN	114	62	0,70				8	17	1,36	**122**	**79**	**0,79**
MINISTERIO DE ASUNTOS ECONÓMICOS Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL	857	1.321	1,21				6	7	1,08	**863**	**1.328**	**1,21**
MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES, UNIÓN EUROPEA Y COOPERACIÓN	87	67	0,87				1.453	1.775	1,10	**1.540**	**1.842**	**1,09**
MINISTERIO DE CIENCIA E INNOVACIÓN	500	685	1,16	58	35	0,75	465	328	0,83	**1.023**	**1.048**	**1,01**
MINISTERIO DE CONSUMO	18	41	1,39	5	2	0,57				**23**	**43**	**1,30**
MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTE	1.045	1.439	1,16				115	75	0,79	**1.160**	**1.514**	**1,13**
MINISTERIO DE DEFENSA	6.647	3.729	0,72				72	58	0,89	**6.719**	**3.787**	**0,72**
MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES Y AGENDA 2030	389	1.570	1,60				32	40	1,11	**421**	**1.610**	**1,59**
MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL	149	210	1,17				533	2.801	1,68	**682**	**3.011**	**1,63**
MINISTERIO DE HACIENDA	964	270	0,44		1	2,00	9	11	1,10	**973**	**282**	**0,45**
MINISTERIO DE IGUALDAD	6	11	1,29							**6**	**11**	**1,29**
MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES	880	727	0,90	52	11	0,35	70	79	1,06	**1.002**	**817**	**0,90**
MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO	179	157	0,93				274	442	1,23	**453**	**599**	**1,14**
MINISTERIO DE JUSTICIA	55	42	0,87				4	4	1,00	**59**	**46**	**0,88**
MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES Y MEMORIA DEMOCRÁTICA	143	128	0,94				19	29	1,21	**162**	**157**	**0,98**
MINISTERIO DE POLÍTICA TERRITORIAL Y FUNCIÓN PÚBLICA	600	375	0,77				14	11	0,88	**614**	**386**	**0,77**
MINISTERIO DE SANIDAD	29	33	1,06							**29**	**33**	**1,06**
MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL	467	689	1,19	3		0,00	54	108	1,33	**524**	**797**	**1,21**
MINISTERIO DE TRANSPORTES, MOVILIDAD Y AGENDA URBANA	1.096	385	0,52	7		0,00	25	27	1,04	**1.128**	**412**	**0,54**
MINISTERIO DE UNIVERSIDADES	5	8	1,23	26	51	1,32	8	4	0,67	**39**	**63**	**1,24**
MINISTERIO DEL INTERIOR	1.126	1.944	1,27		1	2,00	19	48	1,43	**1.145**	**1.993**	**1,27**
MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO	2.489	466	0,32				4	15	1,58	**2.493**	**481**	**0,32**
Total	**19.441**	**16.265**	**0,91**	**1.093**	**636**	**0,74**	**4.668**	**7.251**	**1,22**	**25.202**	**24.152**	**0,98**

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 y el Reto Demográfico (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). El Ministerio de Ciencia e Innovación y las Agencias Estatales cuentan con el valor más equilibrado (IPRHM = 1,01 y 1,02 respectivamente).

Del total de 24 ámbitos, solamente nueve, están dentro del rango de equilibrio (IPRHM entre 0,8 y 1,20), de los que seis tienen mayoría de mujeres y tres, mayoría de hombres. De los quince ámbitos fuera del rango de equilibrio, siete lo son por mayoría de hombres y ocho por mayoría de mujeres.

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

Grupo	00			0P			G1			G2			G3			G4			G5			Total		
Ambito Actualizado	H 2021	M 2021	IPRHM 2021	H 2021	M 2021	IPRHM 2021	H 2021	M 2021	IPRHM 2021	H 2021	M 2021	IPRHM 2021	H 2021	M 2021	IPRHM 2021	H 2021	M 2021	IPRHM 2021	H 2021	M 2021	IPRHM 2021	H 2021	M 2021	IPRHM 2021
AGENCIAS ESTATALES (LEY 28/2006)	12	10	0,91				715	999	1,17	140	221	1,22	514	478	0,96	134	119	0,94	81	79	0,99	1.596	1.906	1,09
MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN							1	3	1,50	5	1	0,33	35	7	0,33	23	8	0,52	50	43	0,92	114	62	0,70
MINISTERIO DE ASUNTOS ECONÓMICOS Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL								3	2,00	12	6	0,67	753	1.236	1,24	24	20	0,91	68	56	0,90	857	1.321	1,21
MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES, UNIÓN EUROPEA Y COOPERACIÓN							2	4	1,33	4	8	1,33	24	17	0,83	32	17	0,69	25	21	0,91	87	67	0,87
MINISTERIO DE CIENCIA E INNOVACIÓN		1	2,00				135	281	1,35	46	61	1,14	184	212	1,07	68	58	0,92	67	72	1,04	500	685	1,16
MINISTERIO DE CONSUMO							2	5	1,43		2	2,00	12	21	1,27		5	2,00	4	8	1,33	18	41	1,39
MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTE	2	3	1,20	62	82	1,14	122	160	1,13	39	105	1,46	407	340	0,91	294	632	1,37	119	117	0,99	1.045	1.439	1,16
MINISTERIO DE DEFENSA							185	323	1,27	133	243	1,29	4.012	963	0,39	1.410	949	0,80	907	1.251	1,16	6.647	3.729	0,72
MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES Y AGENDA 2030							32	55	1,26	56	311	1,69	115	84	0,84	87	799	1,80	99	321	1,53	389	1.570	1,60
MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL							2	9	1,64	6	15	1,43	38	22	0,73	39	82	1,36	64	82	1,12	149	210	1,17
MINISTERIO DE HACIENDA							8	2	0,40	10	28	1,47	46	36	0,88	735	107	0,25	165	97	0,74	964	270	0,44
MINISTERIO DE IGUALDAD								7	2,00				2	1	0,67	3		0,00	1	3	1,50	6	11	1,29
MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES							39	26	0,80	35	119	1,55	154	65	0,59	172	151	0,93	480	366	0,87	880	727	0,90
MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO							7	11	1,22	5	3	0,75	75	49	0,79	42	38	0,95	50	56	1,06	179	157	0,93
MINISTERIO DE JUSTICIA							1		0,00	1		0,00	10	2	0,33	12	5	0,59	31	35	1,06	55	42	0,87
MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES Y MEMORIA DEMOCRÁTICA							19	43	1,39	1	7	1,75	54	34	0,77	20	15	0,86	49	29	0,74	143	128	0,94
MINISTERIO DE POLÍTICA TERRITORIAL Y FUNCIÓN PÚBLICA							21	20	0,98	41	22	0,70	131	79	0,75	209	65	0,47	198	189	0,98	600	375	0,77
MINISTERIO DE SANIDAD							5	7	1,17	2	2	1,00	5	10	1,33	3	8	1,45	14	6	0,60	29	33	1,06
MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL							70	144	1,35	45	104	1,40	109	107	0,99	127	249	1,32	116	85	0,85	467	689	1,19
MINISTERIO DE TRANSPORTES, MOVILIDAD Y AGENDA URBANA	1		0,00				25	23	0,96	14	25	1,28	617	132	0,35	232	83	0,53	207	122	0,74	1.096	385	0,52
MINISTERIO DE UNIVERSIDADES							1	2	1,33				1	3	1,50		3	2,00	3		0,00	5	8	1,23
MINISTERIO DEL INTERIOR							25	65	1,44	155	629	1,60	299	200	0,80	328	528	1,23	319	522	1,24	1.126	1.944	1,27
MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO							10	22	1,38	42	40	0,98	1.361	134	0,18	676	127	0,32	400	143	0,53	2.489	466	0,32
Total	**15**	**14**	**0,97**	**62**	**82**	**1,14**	**1.427**	**2.214**	**1,22**	**792**	**1.952**	**1,42**	**8.958**	**4.232**	**0,64**	**4.670**	**4.068**	**0,93**	**3.517**	**3.703**	**1,03**	**19.441**	**16.26**	**0,91**

Con un rango (diferencia entre el menor y el mayor valor de IPRHM) de 1,28 la situación del IPRHM en cada ámbito es muy dispar pues fluctúa desde el 0,32 del Ministerio para la Transición Ecológica y el Retro Demográfico (con mayoría 5 veces superior de hombres sobre mujeres) hasta el 1,60 del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 (con mayoría 4 veces superior de mujeres sobre hombres). Los ministerios con el valor más equilibrado son el de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática (0,94) y el de Sanidad (1,06).

Del total de los 23 ámbitos, once (casi la mitad) están dentro del rango de equilibrio (IPRHM entre 0,8 y 1,20). De los doce ámbitos fuera de dicho rango, seis lo son por mayoría de hombres y seis por mayoría de mujeres. De los once ámbitos dentro del rango de equilibrio, cinco tienen mayoría de hombres y seis de mujeres.

Tabla de personal laboral del Convenio Único[16], por grupos y ordenados por tramos de retribución (básicas, complementarias y antigüedad)[17]

Grupo	G1			G2			G3			G4			G5			Total		
Tramos de retribución (básicas, complementarias y trienios)	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021
1.Hasta 15.000													111	74	0,80	111	74	0,80
2.De 15.001 a 20.000							417	149	0,53	3.365	2.742	0,90	2.858	3.278	1,07	6.640	6.169	0,96
3.De 20.001 a 25.000				26	107	1,61	7.501	3.200	0,60	1.169	915	0,88	406	196	0,65	9.102	4.418	0,65
4.De 25.001 a 30.000	45	96	1,36	422	1.063	1,43	440	100	0,37	19	37	1,32	2	2	1,00	928	1.298	1,17
5.De 30.001 a 35.000	341	674	1,33	136	469	1,55		1	2,00		4	2,00	2	1	0,67	479	1.149	1,41
6.Mayor de 35.000	69	90	1,13	1	3	1,50	6	7	1,08	1	11	1,83	1		0,00	78	111	1,17
Total	**455**	**860**	**1,31**	**585**	**1.642**	**1,47**	**8.364**	**3.457**	**0,58**	**4.554**	**3.709**	**0,90**	**3.380**	**3.551**	**1,02**	**17.338**	**13.219**	**0,87**

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.

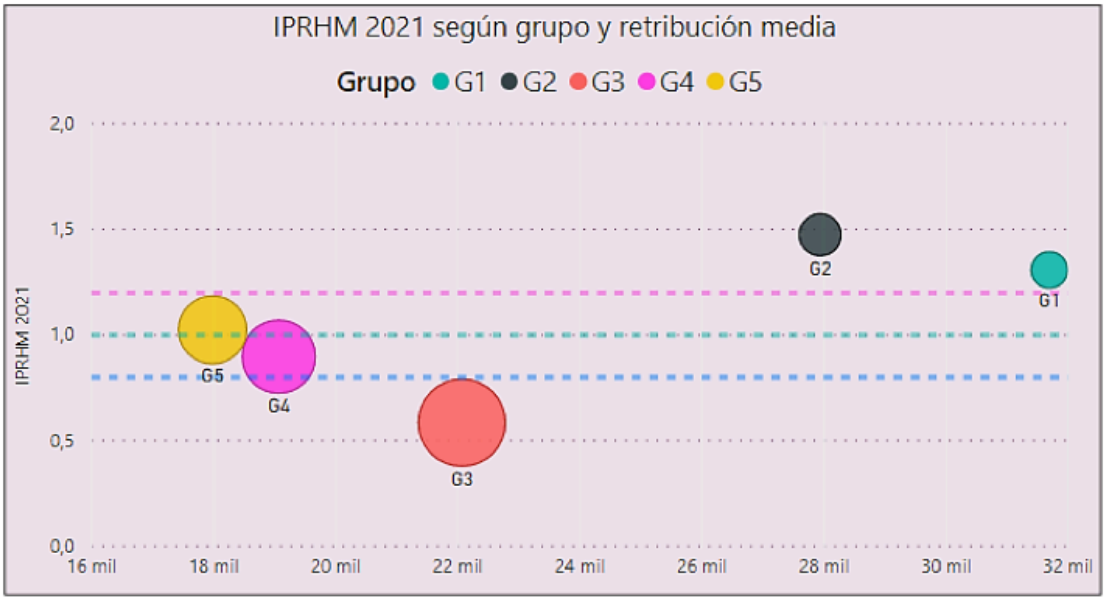
En este sentido se puede comprobar que, en el resumen total, de los 6 tramos retributivos considerados cuatro están dentro del rango de equilibrio (los tramos comprendidos en

[16] 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.

[17] El menor importe de salario anual fijado por el Convenio a 1 de enero de 2020 son **14.865,34 €**.

Hasta 15.000 €[18], 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 salvo en el grupo profesional G5 y el tramo de 25.001 a 30.000 en el G3. El tramo de 15.001-20.000 € es el más equilibrado.

Gráfico de personal laboral del Convenio Único[19], 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 G4 y G5 tienen una composición equilibrada, mientras que los grupos G1 y G2 tienen una composición mayoritaria de mujeres y el grupo G3 una composición mayoritaria de hombres.

b) Personal laboral en excedencia y con jornada reducida, vinculadas a cuidados familiares[20]

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 al cuidado de hijos, familiares, o por agrupación familiar.

---

[18] El menor importe de salario anual fijado por el Convenio a 1 de enero de 2020 son **14.865,34** €.

[19] 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.

[20] 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.

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

Convenios	Convenio Único			Otros convenios			Sin convenio			Total		
Modo de situación	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021
EXCEDENCIA PARA EL CUIDADO DE HIJOS	25	82	1,53	14	118	1,79	7	40	1,70	46	240	1,68
EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES	25	51	1,34	2	8	1,60	5	19	1,58	32	78	1,42
EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR AGRUPACION FAMILIAR	11	16	1,19		6	2,00	1	7	1,75	12	29	1,41
Total	**61**	**149**	**1,42**	**16**	**132**	**1,78**	**13**	**66**	**1,67**	**90**	**347**	**1,59**

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. Sólo se da una situación en el rango de equilibrio, y corresponde a la excedencia voluntaria por agrupación familiar en el ámbito de Convenio Único (1,19 de IPRHM). El valor más lejano del equilibrio es 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/familiares y agrupación familiar, desglosada por Grupo[21]

Modo de situación	EXCEDENCIA PARA EL CUIDADO DE HIJOS			EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES			EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR AGRUPACION FAMILIAR			Total		
Grupo	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021
01	2	3	1,20	1		0,00		2	2,00	3	5	1,25
02		3	2,00	1	2	1,33	1		0,00	2	5	1,43
03		2	2,00		1	2,00		1	2,00		4	2,00
04	3	6	1,33	1	1	1,00	2		0,00	6	7	1,08
05	1	9	1,80		2	2,00		1	2,00	1	12	1,85
06	1	3	1,50		3	2,00	1	1	1,00	2	7	1,56
07		10	2,00		3	2,00					13	2,00
08		12	2,00		3	2,00		1	2,00		16	2,00
G1	3	6	1,33	2	3	1,20		2	2,00	5	11	1,38
G2	1	13	1,86		7	2,00		1	2,00	1	21	1,91
G3	7	10	1,18	9	13	1,18	3	2	0,80	19	25	1,14
G4	6	5	0,91	6	10	1,25	3	3	1,00	15	18	1,09
G5	1		0,00	5	3	0,75	1	2	1,33	7	5	0,83
Total	**25**	**82**	**1,53**	**25**	**51**	**1,34**	**11**	**16**	**1,19**	**61**	**149**	**1,42**

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, siendo en total casi 2,5 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.

[21] Los grupos 01 a 08 se corresponden con los mismos grupos del G1 al G8 procedentes del I Convenio Único y pueden corresponder a personal excedente en esos grupos que no ha vuelto al servicio activo.

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	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	**Hombres 2021**	**Mujeres 2021**	**IPRHM 2021**
CUIDADO DIRECTO DE FAMILIAR	4	23	1,70		1	2,00	1	6	1,71	**5**	**30**	**1,71**
GUARDA LEGAL	24	105	1,63	2	1	0,67	1	18	1,89	**27**	**124**	**1,64**
POR CUIDADO DE MENOR AFECTADO POR CANCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE (PF)	3	14	1,65					2	2,00	**3**	**16**	**1,68**
POR CUIDADO DE MENOR AFECTADO POR CANCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE (PL)	1	3	1,50					1	2,00	**1**	**4**	**1,60**
POR GUARDA LEGAL O CUIDADO DIRECTO DE FAMILIAR	50	236	1,65	5	11	1,38	4	26	1,73	**59**	**273**	**1,64**
Total	**82**	**381**	**1,65**	**7**	**13**	**1,30**	**6**	**53**	**1,80**	**95**	**447**	**1,65**

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 más de 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.

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

Grupo	G1			G2			G3			G4			G5			Total		
Descripción Tipo Reduc.Jornada L	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	**Hombres 2021**	**Mujeres 2021**	**IPRHM 2021**
CUIDADO DIRECTO DE FAMILIAR	2	1	0,67		5	2,00	1	3	1,50		12	2,00	1	2	1,33	**4**	**23**	**1,70**
GUARDA LEGAL	4	15	1,58	4	23	1,70	12	40	1,54	2	23	1,84	2	4	1,33	**24**	**105**	**1,63**
POR CUIDADO DE MENOR AFECTADO POR CANCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE (PF)		2	2,00		4	2,00	3	1	0,50		3	2,00		4	2,00	**3**	**14**	**1,65**
POR CUIDADO DE MENOR AFECTADO POR CANCER U OTRA ENFERMEDAD GRAVE (PL)					1	2,00		1	2,00	1	1	1,00				**1**	**3**	**1,50**
POR GUARDA LEGAL O CUIDADO DIRECTO DE FAMILIAR	2	21	1,83	2	36	1,89	24	63	1,45	13	71	1,69	9	45	1,67	**50**	**236**	**1,65**
Total	**8**	**39**	**1,66**	**6**	**69**	**1,84**	**40**	**108**	**1,46**	**16**	**110**	**1,75**	**12**	**55**	**1,64**	**82**	**381**	**1,65**

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. Sólo se da una situación de equilibrio, aunque con unas cifras de efectivos muy poco representativas.

c) Principales variaciones de datos de personal laboral entre 2019, 2020 y 2021

A continuación, se analizan las tablas de datos más relevantes para determinar la evolución del IPRHM entre los años 2019, 2020 y 2021, y se hará especial hincapié en las variaciones de carácter sustancial.

Evolución IPRHM 2021/2020/2019 del total de personal laboral de la AGE por Convenios

Convenios	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	Hombres 2020	Mujeres 2020	IPRHM 2020	Hombres 2019	Mujeres 2019	IPRHM 2019	Var IPRHM (2021/2020)	Var IPRHM (2020/2019)
⊞ Convenio Único	19.441	16.265	0,91	19.989	16.373	0,90	20.722	16.735	0,89	0,01	0,01
⊞ Otros convenios	1.093	636	0,74	1.146	629	0,71	1.196	679	0,72	0,03	-0,02
⊞ Sin convenio	4.668	7.251	1,22	4.510	7.044	1,22	4.427	6.993	1,22	0,00	-0,01
Total	**25.202**	**24.152**	**0,98**	**25.645**	**24.046**	**0,97**	**26.345**	**24.407**	**0,96**	**0,01**	**0,01**

En la **evolución total de personal laboral** entre 2019 y 2021, el IPRHM se mantiene dentro del rango de equilibrio. Ha aumentado dos centésimas entre 2019 y 2021, debido a que se ha incrementado la presencia de mujeres, pero manteniendo el IPRHM muy cerca de la igualdad.

En el Convenio Único el IPRHM ha aumentado una centésima cada año desde 2019, y se mantiene dentro del rango de equilibrio, con mayoría de hombres.

En Otros Convenios el IPRHM ha aumentado dos centésimas entre 2019 y 2021, acercándose más al rango de equilibrio, con mayoría de hombres

En el colectivo de Sin Convenio el IPRHM se ha mantenido constante en los tres años, fuera del rango de equilibrio, con mayoría de mujeres.

Comparativa IPRHM 2021/2020/2019 del personal laboral incluido en el Convenio Único, ordenado por Grupo Profesional

Convenios	Convenio Único										
Grupo	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	Hombres 2020	Mujeres 2020	IPRHM 2020	Hombres 2019	Mujeres 2019	IPRHM 2019	Var IPRHM (2021/2020)	Var IPRHM (2020/2019)
00	15	14	0,97						1,00	0,97	-1,00
0P	62	82	1,14	55	80	1,19	54	79	1,19	-0,05	0,00
G1	1.427	2.214	1,22	1.338	2.130	1,23	1.296	2.046	1,22	-0,01	0,00
G2	792	1.952	1,42	806	1.946	1,41	804	1.915	1,41	0,01	0,01
G3	8.958	4.232	0,64	9.374	4.285	0,63	9.946	4.419	0,62	0,01	0,01
G4	4.670	4.068	0,93	4.760	4.003	0,91	4.909	4.109	0,91	0,02	0,00
G5	3.517	3.703	1,03	3.656	3.929	1,04	3.713	4.167	1,06	-0,01	-0,02
Total	**19.441**	**16.265**	**0,91**	**19.989**	**16.373**	**0,90**	**20.722**	**16.735**	**0,89**	**0,01**	**0,01**

En el ámbito general del Convenio Único, como se ha indicado anteriormente, el IPRHM ha variado una centésima cada año. Se han producido ligeros cambios cuando se analiza el dato por grupos profesionales. Así, comparando 2019 con 2021 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 2021/2020/2019 del total del personal laboral de la AGE, ordenado por tramos de edad

Tramos edad	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	Hombres 2020	Mujeres 2020	IPRHM 2020	Hombres 2019	Mujeres 2019	IPRHM 2019	Var IPRHM (2021/2020)	Var IPRHM (2020/2019)
Entre 20 y 29	1.463	1.628	1,05	1.285	1.411	1,05	1.156	1.304	1,06	0,01	-0,01
Entre 30 y 39	2.435	2.608	1,03	2.157	2.579	1,09	2.169	2.651	1,10	-0,05	-0,01
Entre 40 y 49	4.250	4.915	1,07	4.521	4.972	1,05	4.912	5.249	1,03	0,03	0,01
Entre 50 y 59	10.378	9.449	0,95	11.119	9.767	0,94	11.858	10.250	0,93	0,02	0,01
Entre 60 y 65	6.375	5.305	0,91	6.278	5.089	0,90	6.001	4.747	0,88	0,01	0,01
Mayor de 65	301	247	0,90	285	228	0,89	249	206	0,91	0,01	-0,02
Total	**25.202**	**24.152**	**0,98**	**25.645**	**24.046**	**0,97**	**26.345**	**24.407**	**0,96**	**0,01**	**0,01**

A nivel global el IPRHM ha aumentado una centésima cada año desde 2019, y se mantiene dentro del rango de equilibrio. Analizando los tramos de edad de este período, si bien todos están en el rango de equilibrio se observa, que en los tramos de menor edad predominan las mujeres y en los de mayor edad los hombres. En todos los tramos, salvo mayores de 65 años, las variaciones del IPRHM han sido de tendencia a mayor equilibrio. 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 2021/2020/2019 del personal laboral incluido en el Convenio Único, ordenado por tramos retributivos[22]

Convenios	Convenio Único										
Tramos de retribución (básicas, complementarias y trienios)	Hombres 2021	Mujeres 2021	IPRHM 2021	Hombres 2020	Mujeres 2020	IPRHM 2020	Hombres 2019	Mujeres 2019	IPRHM 2019	Var IPRHM (2021/2020)	Var IPRHM (2020/2019)
1.Hasta 15.000	111	74	0,80	111	77	0,82	101	74	0,85	-0,02	-0,03
2.De 15.001 a 20.000	6.640	6.169	0,96	6.755	6.526	0,98	7.832	7.320	0,97	-0,02	0,02
3.De 20.001 a 25.000	9.102	4.418	0,65	9.745	4.545	0,64	9.600	4.383	0,63	0,02	0,01
4.De 25.001 a 30.000	928	1.298	1,17	925	1.292	1,17	843	1.450	1,26	0,00	-0,10
5.De 30.001 a 35.000	479	1.149	1,41	485	1.130	1,40	472	921	1,32	0,01	0,08
6.Mayor de 35.000	78	111	1,17	81	112	1,16	43	67	1,22	0,01	-0,06
Total	**17.338**	**13.219**	**0,87**	**18.102**	**13.682**	**0,86**	**18.891**	**14.215**	**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 2021 respecto 2019, 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 9 centésimas por mayoría de mujeres.

C) LA PERSPECTIVA DE GENERO EN ALTOS CARGOS DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

Se incluye en este apartado un análisis específico del índice de representación de hombres y mujeres que ocupan puestos de altos cargos, ofreciendo de este modo una perspectiva —complementaria a la de las secciones anteriores— basada en las especiales condiciones que concurren en el contenido competencial y dedicación que conllevan estos puestos de trabajo, propios de su perfil como alto cargo.

En este apartado se analiza el IPRHM correspondiente a los altos cargos de la AGE a 1 de enero de 2021 los departamentos ministeriales, los organismos autónomos a ellos adscritos, las agencias estatales y determinados organismos cuyos máximos responsables tienen rango de alto cargo[23].

Se distinguen las siguientes categorías de alto cargo:

— Presidente del Gobierno.
— Vicepresidente del Gobierno.
— Ministro.
— Secretario de Estado.
— Subsecretario.
— Director General.

[22] 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.

[23] Se han incluido en el estudio los Embajadores y Representantes Permanentes, que tienen rango de Director General, lo que explica el elevado número de altos cargos del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, en total, 151. No se han incluido en este análisis los tres puestos con rango de Director General correspondientes al Centro Nacional de Inteligencia (CNI).

a) Análisis por cargo

	Sexo							
	MUJER		HOMBRE		Vacantes		Total Efectivos	IPRHM 2021
CARGO	Efectivos	%	Efectivos	%	Efectivos	%		
PRESIDENTE/A DEL GOBIERNO		0%	1	100%		0%	1	**0,00**
VICEPRESIDENTE/A	3	75%	1	25%		0%	4	**1,50**
MINISTRO/A	8	44%	10	56%		0%	18	**0,89**
SECRETARIO/A DE ESTADO	15	45%	18	55%		0%	33	**0,91**
SUBSECRETARIO/A	34	40%	52	60%		0%	86	**0,79**
DIRECTOR/A GENERAL	119	34%	222	64%	4	1%	345	**0,70**
Total general	**179**	**37%**	**304**	**62%**	**4**	**1%**	**487**	**0,74**

La estructura vigente a 1 de enero de 2021, aprobada por el Real Decreto 2/2020, de 12 de enero, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales, y desarrollada por el Real Decreto 139/2020, de 28 de enero, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales, junto con la normativa aplicable a los organismos autónomos, agencias estatales y otros organismos cuyos responsables tienen la categoría de alto cargo, supone la existencia de un total de **483 altos cargos ocupados,** de los cuales 179 son mujeres (37,1%) y 304 son hombres (62,9%)[24]. De este modo, el IPRHM global es 0,74 (IPRHM fuera del rango de equilibrio, con mayor presencia de hombres).

Atendiendo al tipo de cargo y excluyendo a la Presidencia del Gobierno, a 1 de enero de 2021 hay mayoría de mujeres en las Vicepresidencias (3 de 4, IPRHM 1,50), y de hombres en los restantes: Ministerios (10 de 18, IPRHM 0,89), Secretarías de Estado (18 de 33, IPRHM 0,91), Subsecretarías o asimilados (52 de 86, IPRHM 0,79) y Direcciones Generales (222 de 341, IPRHM 0,70).

b) Análisis por ámbito

Tabla de altos cargos por Departamentos Ministeriales

MINISTERIO	PRESIDENTE/A DEL GOBIERNO			VICEPRESIDENTE/A			MINISTRO/A			SECRETARIO/A DE ESTADO			SUBSECRETARIO/A			DIRECTOR/A GENERAL			TOTAL		
	MUJER	HOMBRE	IPRHM	MUJER	HOMBRE	IPRHM	MUJER	HOMBRE	IPRHM	MUJER	HOMBRE	IPRHM	MUJER	HOMBRE	IPRHM	MUJER	HOMBRE	IPRHM	MUJER	HOMBRE	IPRHM
MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES, UNIÓN EUROPEA Y COOPERACIÓN							1		2,00	2	2	1,00	1	1	1,00	32	113	0,44	36	116	0,47
MINISTERIO DE JUSTICIA								1	0,00		1	0,00	2	2	1,00	5	1	1,67	7	5	1,17
MINISTERIO DE DEFENSA							1		2,00	2	1	1,33	1	5	0,33	2	8	0,40	6	14	0,60
MINISTERIO DE HACIENDA							1		2,00	2		2,00	3	1	1,50	5	9	0,71	11	10	1,05
MINISTERIO DEL INTERIOR								1	0,00		1	0,00	2	2	1,00	4	4	1,00	6	8	0,86
MINISTERIO DE TRANSPORTES, MOVILIDAD Y AGENDA URBANA								1	0,00		1	0,00	1	3	0,50	4	10	0,57	5	15	0,50
MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL							1		2,00		1	0,00	1	1	1,00	1	4	0,40	3	6	0,67
MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL							1		2,00		1	0,00	1		2,00	4	2	1,33	6	3	1,33
MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO							1		2,00	1	1	1,00		2	0,00	2	5	0,57	4	8	0,67
MINISTERIO DE AGRICULTURA , PESCA Y ALIMENTACIÓN								1	0,00				1	2	0,67	4	6	0,80	5	9	0,71
MINISTERIO DE POLÍTICA TERRITORIAL Y FUNCIÓN PÚBLICA							1		2,00		1	0,00	13	9	1,18	6	4	1,20	20	14	1,18
MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO				1		2,00				1	1	1,00		3	0,00	3	9	0,50	5	13	0,56
MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTE								1	0,00	1		2,00	1	1	1,00	7	3	1,40	9	5	1,29
MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES Y MEMORIA DEMOCRÁTICA		1	0,00	1		2,00					4	0,00	2	6	0,50	13	16	0,90	16	27	0,74
MINISTERIO DE SANIDAD								1	0,00	1		2,00		2	0,00	4	6	0,80	5	9	0,71
MINISTERIO DE ASUNTOS ECONÓMICOS Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL				1		2,00				2	1	1,33	2	3	0,80	3	7	0,60	8	11	0,84
MINISTERIO DE CIENCIA E INNOVACIÓN								1	0,00				1	2	0,67	4	3	1,14	5	6	0,91
MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES Y AGENDA 2030					1	0,00				1	1	1,00		2	0,00	2	6	0,50	3	10	0,46
MINISTERIO DE IGUALDAD							1		2,00	1		2,00		1	0,00	5	1	1,67	7	2	1,56
MINISTERIO DE CONSUMO								1	0,00					2	0,00	2	2	1,00	2	5	0,57
MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES								1	0,00	1	1	1,00	2		2,00	4	3	1,14	7	5	1,17
MINISTERIO DE UNIVERSIDADES								1	0,00					2	0,00	3		2,00	3	3	1,00
		1	0,00	3	1	1,50	8	10	0,89	15	18	0,91	34	52	0,79	119	222	0,70	179	304	0,74

[24] Los 4 casos de Director/a General en que no se disponen datos de género no se tienen en cuenta para el cálculo del IPRHM.

En los resultados que muestra la imagen anterior los resultados se presentan desglosados por Departamentos Ministeriales[25], incluyéndose en los datos de cada Departamento los altos cargos de los organismos y agencias estatales adscritos al mismo.

Por Departamentos Ministeriales, la situación es muy variable, pudiendo realizar las siguientes agrupaciones:

— **IPRHM = 1,** igualdad en la distribución de hombres y mujeres:

- Ministerio de Universidades.

— **IPRHM dentro del rango de equilibrio, con mayor presencia de hombres.**

- Ministerio del Interior: 0,86.
- Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital: 0,84.
- Ministerio de Ciencia e Innovación: 0,91.

— **IPRHM dentro del rango de equilibrio, con mayor presencia de mujeres.**

- Ministerio de Justicia; 1,17.
- Ministerio de Hacienda: 1,05.
- Ministerio de Política Territorial y Función Pública: 1,18.
- Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones: 1,17.

— **IPRHM fuera del rango de equilibrio, con mayor presencia de hombres.**

- Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación: 0,47.
- Ministerio de Defensa: 0,60.
- Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana: 0,50.
- Ministerio de Educación y Formación Profesional: 0,67.
- Ministerio de Industria, Comercio y Turismo: 0,67.
- Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación: 0,71.
- Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico: 0,56.
- Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática: 0,74.
- Ministerio de Sanidad: 0,71.
- Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030: 0,46.
- Ministerio de Consumo: 0,57.

— **IPRHM fuera del rango de equilibrio, con mayor presencia de mujeres.**

- Ministerio de Trabajo y Economía Social: 1,33.
- Ministerio de Cultura y Deporte: 1,29.
- Ministerio de Igualdad: 1,56.

[25] En la ordenación de los Ministerios, se ha seguido la estructura presupuestaria, según el número asignado a las secciones del Subsector Estado.

Tabla de altos cargos por Agencias Estatales

		SEXO		IPRHM
		MUJER	HOMBRE	
		Efectivos	Efectivos	
	CARGO	33%	67%	
Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo	SUBSECRETARIO/A		1	0,00
Agencia Española de Medicamentos y Productos Sanitarios	DIRECTOR/A GENERAL	1		2,00
Agencia Española de Protección de la Salud en el Deporte	DIRECTOR/A GENERAL		1	0,00
Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado	DIRECTOR/A GENERAL		1	0,00
Agencia Estatal Consejo Superior de Investigaciones Científicas	DIRECTOR/A GENERAL	1		2,00
Agencia Estatal de Investigación	DIRECTOR/A GENERAL		1	0,00
Agencia Estatal de Meteorología	DIRECTOR/A GENERAL		1	0,00
Agencia Estatal de Seguridad Aérea	DIRECTOR/A GENERAL	1		2,00
Agencia Estatal de Seguridad Ferroviaría	DIRECTOR/A GENERAL		1	0,00
Total general		3	6	**0,67**

Por lo que respecta, específicamente, a las Agencias Estatales, cabe destacar que tan sólo en el caso de la Agencia Estatal de Cooperación Internacional para el Desarrollo su titular tiene rango de Subsecretario. En los restantes supuestos, el rango de su responsable es de Director General.

De las nueve Agencias, tres están ocupadas por mujeres (33,3%). Las restantes (66,7%) están ocupadas por hombres, de manera que el IPRHM global es 0,67, por tanto, fuera del rango de equilibrio, con mayor presencia de hombres.

c) Conclusiones

Atendiendo al número total de altos cargos, el IPRMH es 0,74, fuera del rango de equilibrio, con mayor presencia de hombres, pero no obstante próximo al mismo. Estarían dentro del rango de equilibrio los cargos de Ministro/a (IPRHM 0,89) y Secretario/a de Estado (IPRHM 0,91) si bien en ambos casos con mayor presencia de hombres. Quedan fuera de dicho rango los restantes cargos, aunque solamente en las Vicepresidencias hay mayor presencia de mujeres.

Si atendemos a la distribución por Departamentos, hay una amplia disparidad. Catorce Departamentos tienen un IPRHM fuera del rango de equilibrio, de los cuales tres tienen mayor presencia de mujeres y los once restantes, mayor presencia de hombres.

Sólo hay un Departamento ministerial en el que se da la igualdad en la distribución de altos cargos entre hombres y mujeres; y siete Ministerios tienen un IPRHM dentro del rango de equilibrio, de los cuales cuatro tienen mayor presencia de mujeres y tres, mayor presencia de hombres.

VI

RECURSOS-RESULTADOS

VI.1 INTRODUCCIÓN

Una vez analizada la situación de la igualdad de género existente en la sociedad española y en la Administración General de Estado en los capítulos anteriores de este informe, en el presente capítulo se va a estudiar el impacto que las actuaciones financiadas con cargo al Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022 tendrán en la igualdad entre mujeres y hombres. Este examen se va a llevar a cabo a través del análisis del Proyecto de Ley desde el punto de vista de los programas presupuestarios y desde el punto de vista de las secciones, identificando cómo contribuyen los presupuestos públicos a la igualdad.

Para ello, se va a utilizar la metodología aprobada para el desarrollo del Informe de Impacto de Género del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2021, a la que se le han introducido algunos cambios, que permite ponderar el impacto del proyecto de Ley en la igualdad de género. Como se anticipaba en el informe anterior, la metodología está sujeta a un proceso de evolución que persigue mejorar la valoración del impacto y la evaluación de la eficacia de las actuaciones, y en consecuencia proveer a los gestores públicos de una información que les permita revisar la definición de sus programas y reorientar sus actividades en su caso para avanzar en la lucha por la igualdad de género. 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.

Tras la experiencia adquirida en la aplicación de la metodología en el proyecto de ley de 2021, este año se ha consolidado el aprendizaje conceptual y se ha avanzado en la concienciación de los gestores públicos en la idea de incluir en las actuaciones públicas como principio transversal y criterio presupuestario general configurador de las propuestas de presupuestos de los diferentes departamentos ministeriales.

Asimismo, este año es el primero en el que este informe acompaña al proyecto de Ley por mandato legal, ya que en la Ley de Presupuestos Generales del Estado de 2021 se incluyó la Disposición Final décimo séptima que, tras modificar el contenido del artículo 37 de la Ley General Presupuestaria, ha consagrado la obligación de que el proyecto de Ley deberá ir acompañado de *b*) *El informe de impacto de género*.

Con la aplicación de la metodología al proyecto de Ley se persigue clasificar los programas según su pertinencia de género, es decir, si son susceptibles de ser tratados desde un enfoque de género, y por agregación se conocerá la pertinencia de las políticas y, en última instancia, del proyecto de ley.

Por tanto, este análisis va a permitir determinar si la variable «género» es relevante o significativa en cada programa presupuestario, que es la unidad metodológicamente definida para configurar el análisis y a partir de la cual se hacen las agregaciones para la obtención de resultados.

Por tanto, lo primero que se analiza es si los programas presupuestarios tienen incidencia sobre las personas, a través de la determinación de si el programa analizado tiene «sensibilidad al género» mediante una pregunta de control. Dicha pregunta condiciona el resto de las actuaciones de recogida de información, ya que se responde en términos de «SI/NO» y en caso de seleccionar «NO», no se continúa el examen del programa en términos de pertinencia de género.

Sin embargo, en caso de considerar que el programa es sensible al género, se abre la necesidad de graduar la sensibilidad del programa para lo cual, a través de una batería de siete preguntas, se analiza la pertinencia de cada uno de los programas, en los que se trata de conocer qué capacidad de impacto tienen, sobre quiénes actúan los programas, o si son palanca de cambio en términos de igualdad de género.

Una modificación significativa que se ha introducido en la metodología ha sido las respuestas múltiples abandonando las preguntas binarias (Sí/No), con lo que se han enriquecido los resultados del análisis. Asimismo, ha permitido que se incluya una categoría más en la posible categorización, la «Negativa».

Por tanto, como resultado de la ponderación de estos criterios, los programas se clasifican en cinco categorías, con la finalidad de conocer si éstos 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.
— Pertinencia negativa 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 detalle 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 2022 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 estas 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. Dentro del ámbito subjetivo del informe se han excluido las secciones no orgánicas encargadas exclusivamente de articular las transferencias a otras Administraciones Públicas y Organismos Internacionales, ya que la gestión de los recursos corresponde en última instancia a éstos, así como la Deuda Pública, por su propia naturaleza.

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).

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 confeccionar este capítulo, se pidió a todas las secciones presupuestarias que valoraran la totalidad de los programas presupuestarios en los que participan, analizando su pertinencia en términos de igualdad de género.

Destaca este año el análisis que se ha realizado por las diferentes secciones presupuestarias de los programas presupuestarios creados con la financiación del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia de la Unión Europea, núcleo del Instrumento excepcional de recuperación temporal conocido como Next Generation EU, que han conformado en España el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

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 individua-

lizada 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 2022

Para completar la situación descrita en los apartados anteriores «Realidad» y «Representación», en este apartado del informe se lleva a cabo un estudio analítico y holístico de la información de carácter financiero y textual aportada por los departamentos ministeriales y los órganos constitucionales, que da una idea general de la pertinencia de género del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado del ejercicio 2022.

Se han catalogado en términos de pertinencia de género 365 programas, casi un 89% de todos los programas que integran el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2022. Como novedad muy significativa, hay que resaltar que, para este proyecto de Ley, se ha hecho un esfuerzo por integrar la información de los programas financiados a través del plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia que gestionan los órganos que han participado de la realización del informe.

Es de destacar en este sentido, la importancia que para los mismos tiene la igualdad de género y la igualdad de oportunidades, ya que constituye el cuarto eje que informa la agenda de inversiones y reformas estructurales, que se interrelacionan y retroalimentan para alcanzar los cuatro objetivos transversales definidos en el Plan: avanzar hacia una España más verde, más digital, más cohesionada desde el punto de vista social y territorial, y más igualitaria. En el ámbito de la igualdad, estas actuaciones se desarrollan especialmente a través de medidas transversales orientadas a elevar la tasa de empleo femenino, a mejorar, fortalecer y reorganizar el sistema de cuidados de larga duración, a elevar el potencial educativo, la igualdad de oportunidades y a reducir la brecha digital.

Al final de este apartado se incluye un listado de los programas analizados con la pertinencia de cada uno y la sección que los gestiona.

Con la evaluación que se hace del proyecto de Ley desde el punto de vista de la pertinencia de género se pretende dar una visión de cómo los diferentes programas presupuestarios, a través de sus actuaciones y sus asignaciones presupuestarias, influyen en la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres.

Para ello, se hace un primer análisis inicial agregado de todo el proyecto de Ley, para luego descender hacia las diferentes Áreas de gasto, secciones presupuestarias y por último, completar el informe con la información referente a la relevancia de género del proyecto de ley mediante la puesta en común de la información agregada de las respuestas que los centros gestores han dado a las preguntas previstas en la metodología para catalogar los programas en términos de pertinencia.

Este análisis se completa por unos anexos que detallan, de manera analítica, la información proporcionada durante el proceso de elaboración presupuestaria para configurar el informe y que permiten profundizar en la información.

Asimismo, como novedad para este año, se ha incluido una herramienta gráfica en la página web de presentación del proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, que permite obtener de manera sencilla la información que se desee respecto del proyecto de Ley y su pertinencia de género.

Para ello, se han previsto varios apartados en los que se puede encontrar una presentación inicial de toda la información financiera del proyecto de ley en términos de pertinencia que presenta el informe. Junto a este enfoque, navegando por la página web, el lector tiene a su disposición un apartado que recoge información más detallada para profundizar en

el proceso de elaboración presupuestaria, que define los conceptos más significativos y la normativa que permite la elaboración del informe, así como las fuentes de datos de algunos de los apartados del informe y la información más significativa de éstos. Pero a la parte más relevante se tiene acceso a través del apartado «Principales resultados» en el cual una herramienta gráfica permite acceder a la información mediante diferentes puntos de vista.

Esta herramienta gráfica presenta los datos más relevantes del informe con distintos enfoques. Desde el punto de vista de los programas analizados, se puede obtener una visión conjunta o específica de cada programa. Para éstos se adjunta una ficha de programa que incluye las respuestas dadas a las preguntas planteadas en la metodología, la descripción del programa y sus principales objetivos, líneas de actuación y, si dispone de ellos, los indicadores desagregados o no por sexo que se han definido para medir el cumplimiento de los objetivos del programa respecto al género.

Otra visión permite analizar en términos de pertinencia de género las secciones presupuestarias. Mediante un gráfico de burbujas, en el que en el eje de accisas se representa el porcentaje de programas sensibles al género de cada sección y en el de ordenadas la pertinencia de género de los programas, se puede observar rápidamente la sensibilidad al género de cada sección presupuestaria en función de su posicionamiento en el diagrama. Asimismo, se incorpora un gráfico de barras que incluye los porcentajes de pertinencia de la sección en función de los programas analizados.

También en esta visión existe la posibilidad de acceder a la información de la ficha de cada sección, con el listado de programas y el cálculo de la pertinencia de la sección en función de la agregación de los resultados de los cuestionarios de todos los programas que gestiona la misma.

Los cálculos porcentuales en estas dos visiones están hechos a partir del número de programas.

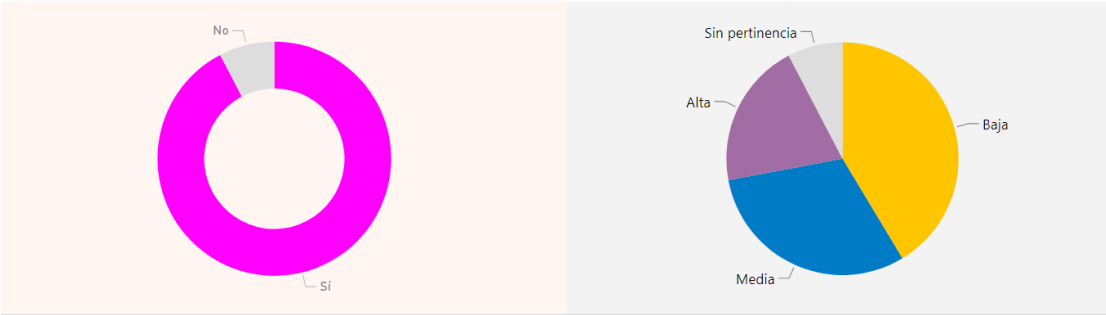
Un tercer punto de vista permite conocer la pertinencia de las políticas presupuestarias pero en este caso, los porcentajes están calculados a partir de los importes de cada programa, no del número de programas. Así, si una política tiene un porcentaje del 50% de pertinencia media, significará que la suma de los importes de los programas que forman parte de dicha política que han sido catalogados con pertinencia media es del 50% del total de la política.

A) VISIÓN GENERAL DE LOS PROGRAMAS DE GASTO

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 analizados que han sido catalogados con pertinencia y sin ella, y para los que tienen pertinencia, se analiza la misma es alta, media, baja o negativa.

Gráfico VI.2.1

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



Nota 1: A la izquierda, porcentaje de programas sensibles al género (sí) sobre el total analizado.
Nota 2: A la derecha, porcentaje de programas clasificados según su pertinencia sobre el total analizado.

Antes de analizar los resultados de estos gráficos hay que poner en contexto el trabajo realizado. En este informe se han incorporado muchos avances en el apartado Recursos-Resultados, fundamentalmente de carácter metodológico y de presentación (que se han explicado anteriormente), con el fin de obtener un resultado más coherente, más robusto metodológicamente, y más atractivo al interesado en la materia.

Un avance fundamental ha sido el desarrollo de la posibilidad de responder al cuestionario con respuestas múltiples. Para el ejercicio 2021, las respuestas a las preguntas planteadas en el cuestionario sólo podían responderse en términos dicotómicos, por lo que los resultados en algunas ocasiones podrían haberse forzado. Para este ejercicio, los usuarios de la metodología, ámbito subjetivo del informe, han podido afinar sus respuestas al haberse previsto la posibilidad de dar respuestas múltiples a todas las preguntas en las que era metodológicamente posible. Esta novedad ha permitido, en algún caso, incluir la posibilidad de que se ponga de manifiesto que algún programa, con su diseño actual, podría tener un resultado negativo respecto a la lucha a favor de la igualdad entre mujeres y hombres, lo cual da una información muy relevante al gestor, ya que le permite reorientar el programa presupuestario para evitar dicho hecho.

Asimismo, se ha solicitado que todos los Departamentos Ministeriales analizasen los programas presupuestarios en los que interviniesen y estuvieran financiados por el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia lo cual ha incrementado de forma muy significativa el ámbito objetivo del análisis.

Por otro lado, se ha automatizado la categorización de cada programa, política y, por tanto, a nivel agregado, del Proyecto de Ley. A través de herramientas informáticas se ha objetivado aún más que en el proyecto del ejercicio 2021, dicha categorización, vinculándola con las asignaciones presupuestarias de cada programa presupuestario. Esto permite tener una herramienta muy potente para comparaciones futuras de evolución del informe.

Habiendo contextualizado el proceso de elaboración, ampliamente desarrollado en el capítulo Metodología, nos centramos ahora en lo que se refiere a la estrategia de implantación del análisis de la pertinencia de género del proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado. Este año 2022, se ha pretendido consolidar el conocimiento de los intervinientes en el análisis de los programas presupuestarios, de manera que el primer informe emitido acompañando al proyecto de Ley de los Presupuestos Generales del Estado para 2021 se ha sistematizado con este segundo informe. Con la metodología más consolidada y las Unidades de los centros gestores con más conocimiento de cómo aplicarla, los resultados de los análisis han sido más certeros y ajustados a lo que se exigirá en un futuro con este informe.

Respecto a los datos concretos obtenidos del gráfico, en primer lugar, al igual que se hizo en el informe que acompañó al proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado de 2021, se analizan los porcentajes de pertinencia en función del número de programas que se han analizado.

Para este proyecto de Ley se han analizado 365 programas de gasto de los cuales 337 un 92,32% tras el análisis realizado, se han considerado son sensibles al género. De ellos, 74 (21,96% del total) tienen pertinencia alta, 112 (33,23%) tienen pertinencia media y 151 (44,81%) tienen pertinencia baja.

Una revisión más minuciosa nos da como resultado que, de los programas con pertinencia, 186 tienen pertinencia media y alta, lo que supone un 55,19% del total de los programas con sensibilidad de género, siendo en esta ocasión el porcentaje de programas con pertinencia baja el 44,81% total de los programas analizados con sensibilidad al género. Respecto al porcentaje de programas sin pertinencia de género se sitúa en un 7,67%, lo cual permite reforzar la idea de que la mayoría de los programas de gasto de la Administración General del Estado, al ir dirigidos a personas, impactan en diferentes ámbitos de la sociedad, pero principalmente en las de tipo social como es la lucha por la igualdad de género.

Hay que destacar el alto porcentaje de programas con pertinencia alta de género ya que, con un 21,95% de los programas con sensibilidad al género, representan más de un quinto de todos los programas, con lo que se consolidan los resultados del análisis obtenido al aplicar la metodología al proyecto de ley del año anterior.

Estos resultados son especialmente significativos este año, al haber añadido 139 programas del PRTR, y que tienen una consideración especial para los Departamentos Ministeria-

les en materia de género, pues el Plan se alinea con las principales tesis de igualdad de género y de oportunidades, tanto a nivel nacional como europeo.

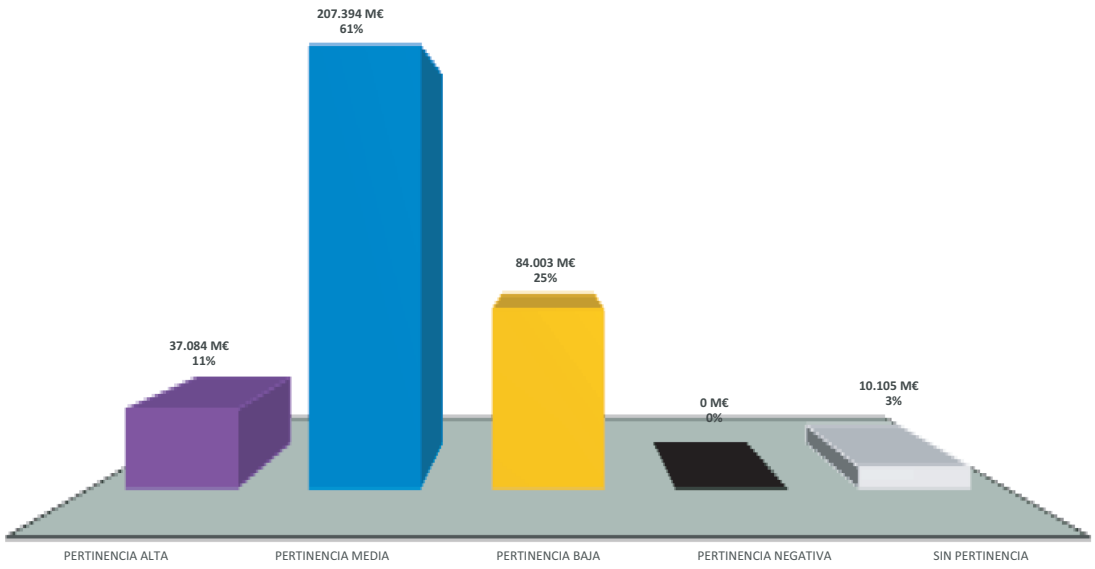
Por tanto, en los programas se ha afianzado la incorporación de criterios dirigidos a la definición de los programas con perspectiva de género o al desarrollo de actuaciones y medidas que fomenten la igualdad de género o eliminen posibles desigualdades en la definición o reelaboración de los programas de gasto. La información que permite conocer estos criterios es ahora más sencilla de obtener gracias a la incorporación en la herramienta de representación gráfica, de la Ficha de programas de gasto y de sección, que permiten que en este informe esté más accesible la información referente a los 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. Este tipo de análisis coadyuva a la redefinición de los programas o a su revisión, dado que suministra una información muy útil al gestor de los fondos públicos para que pueda reorientar, en su caso, los objetivos del programa de manera que pueda evitar impactos negativos o para proponer actuaciones con consecuencias positivas en la lucha a favor de la igualdad de género.

La consolidación de los resultados es una gran noticia para estudiar la tendencia de los avances en este ámbito. El hecho de haber mejorado la metodología con las novedades que permiten un análisis más detallado de los programas de gasto, y la incorporación de un gran número de nuevos programas, y haber obtenido resultados muy similares al análisis del proyecto de Ley de 2021, permite concluir que las actuaciones de los gestores están en la línea correcta. La intención es consolidar la senda que permita la evaluación de las actuaciones y políticas de la Administración General del Estado teniendo siempre presente el impacto de las mismas en la igualdad, para evitar que la ausencia de este análisis en el diseño de un programa, contribuya negativamente a eliminar las desigualdades o que se desaprovechen actuaciones que, por su naturaleza, pudieran estar contribuyendo de manera importante a la lucha a favor de la igualdad de género.

B) ANÁLISIS EN TÉRMINOS MONETARIOS

Gráfico VI.2.2

Dotación económica de los programas presupuestarios analizados, clasificados según su pertinencia de género



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, los programas con pertinencia de género alta, media o baja, suponen 328.480 millones de euros, un 97% del total de importe analizado.

Destaca el hecho de que, ni en esta representación ni en la anteriormente expuesta, se hayan detectado programas que contribuyan negativamente a la igualdad de género.

Deteniéndonos en el cuadro adjunto se puede observar el detalle monetario y porcentual que suponen los programas en las diferentes categorías de catalogación. Es importante destacar que sólo un 3% del importe analizado se ha considerado que no tendría impacto en las políticas de igualdad de género. Por tanto, el porcentaje obtenido en referencia a los programas sin sensibilidad al género, siendo ya de por sí reducido en términos de porcentaje de programas, es incluso muy inferior cuando se hace el análisis en términos monetarios. Este hecho es una garantía de que las asignaciones presupuestarias están bien orientadas en términos de impacto en favorecer la igualdad de género, ya que las actuaciones financiadas por las asignaciones presupuestarias de los programas de gasto, en una amplia mayoría, más de un 97%, contribuyen de manera directa o indirecta, a identificar y combatir las desigualdades existentes.

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 partir del cuadro anterior y de acuerdo a las dotaciones presupuestarias de los programas analizados, en el Proyecto de Presupuestos Generales del Estado del 2022, los créditos correspondientes a los Programas con Alta pertinencia de género suponen un 11% del total del Presupuesto analizado, es decir, 37.084 millones de euros, mientras los programas con Pertinencia Media al género representan el 61% del volumen total analizado, que supone 207.394 millones de euros. Por su parte, los programas presupuestarios con pertinencia baja al género constituyen el 41% que suponen 84.002 millones de euros manteniendo una cifra muy similar a la obtenida en el proyecto de ley del 2021.

Con las cifras totales del presupuesto analizado, 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 2022:

TABLA VI.2.1
Cuadro de categorización de las áreas de gasto del presupuesto

Área de gasto	Número de programas	Pertinencia alta	Pertinencia media	Pertinencia baja	Pertinencia negativa	Sin pertinencia de género	Importe total
1. Servicios públicos básicos	40	6.136	10.192	766	0	7.071	**24.165**
2. Actuaciones de protección y promoción social	60	23.402	172.454	28.526	0	452	**224.835**
3. Producción de bienes públicos de carácter preferente	65	3.169	6.597	2.430	0	179	**12.375**
4. Actuaciones de carácter económico	156	3.775	14.691	30.024	0	2.033	**50.523**
9. Actuaciones de carácter general	44	601	3.460	22.257	0	370	**26.688**
Total	**365**	**37.084**	**207.394**	**84.003**	**0**	**10.105**	**338.585**

Millones de euros

De este cuadro conviene destacar que, si intuitivamente se podría esperar que en las áreas de gasto sociales estuviera gran parte de su gasto catalogado como sensible al género, el resultado ha sido que no sólo en aquellas, sino que todas las áreas de gasto presentan una importante sensibilidad al género.

Una vez más, la tendencia detectada en el análisis del proyecto de Ley de 2021 se consolida para el proyecto de 2022 en unos datos que permiten entender que el presupuesto, a

través de sus programas en su definición inicial y tras las redefiniciones de objetivos realizadas a lo largo de los años, están orientados a uno de los criterios generales de presupuestación que deben presidir la elaboración presupuestaria. Así se recoge en la Orden HAC/669/2021, de 25 de junio, por la que se dictan las normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado para 2022, y se hacía de manera muy similar en la del proyecto de ley de 2021: *Garantizar la igualdad de género, a través de medidas transversales orientadas a elevar la tasa de empleo femenino, mejorando, fortaleciendo y reorganizando el sistema de cuidados de larga duración, elevando el potencial educativo, la igualdad de oportunidades y reduciendo la brecha digital, la Violencia de Género y la lucha decidida contra este tipo de violencia, impulsando la participación paritaria de las mujeres en la economía y en la sociedad*.

C) RESULTADOS DE LAS SECCIONES PRESUPUESTARIAS

Otro enfoque que permite tener un conocimiento de cómo la Administración General del Estado se comporta en sus actuaciones en términos de sensibilidad de género, lo constituye el análisis de la pertinencia de género con la que los Departamentos Ministeriales y los Órganos Constitucionales han catalogado los programas en los que participan, mostrando el porcentaje de programas que tienen pertinencia alta, media o baja.

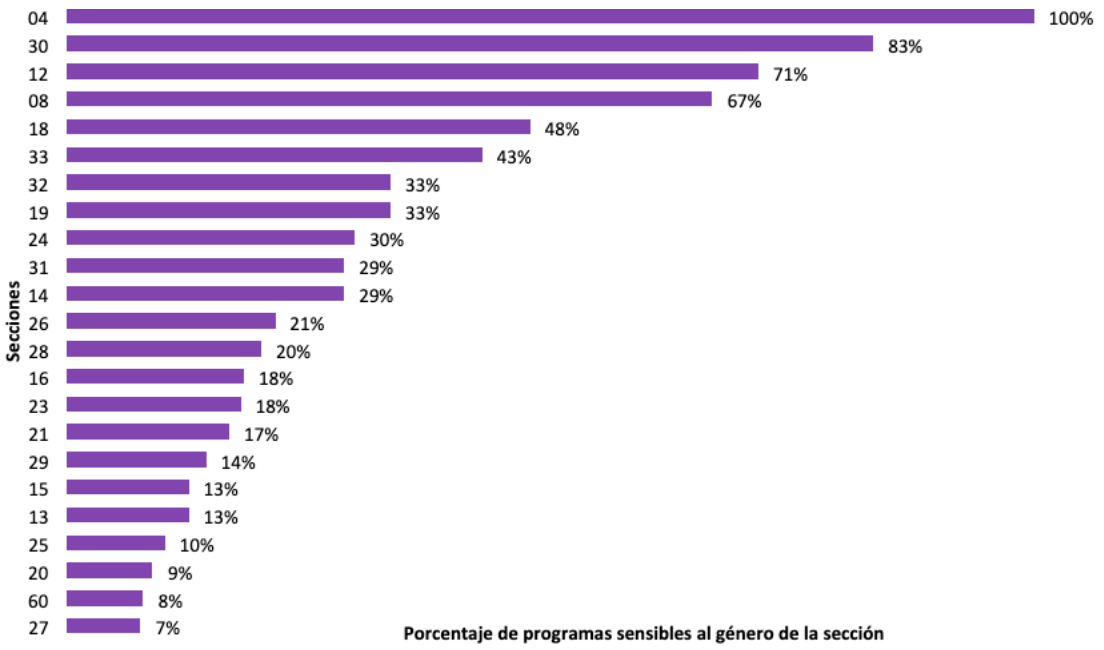
De acuerdo al apartado «Ámbito objetivo» de este capítulo, los importes analizados se corresponden con los programas gestionados por 29 de las 38 secciones presupuestarias (76%) que componen el presupuesto limitativo del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2022.

La información no analizada se refiere, fundamentalmente, a secciones presupuestarias que incluyen dotaciones 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 porcentaje de los programas analizados por cada sección presupuestaria, en términos de la tipología de pertinencia de género.

Gráfico VI.2.3

Porcentaje de programas de cada sección presupuestaria con pertinencia alta



De entre los datos del porcentaje de programas que han sido catalogados con pertinencia alta de género, más allá del Tribunal Constitucional, que ha catalogado con pertinencia alta el único programa presupuestario en el que participa y por ello obtiene un 100% de pertinencia, destaca el Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación (Sección 12) que ha catalogado con pertinencia alta cinco de los siete programas que cuentan con sensibilidad de género.

El Ministerio, a través del programa Acción del Estado en el exterior, por el que se formula y ejecuta la política exterior española en materia de promoción y protección de los derechos humanos, construye el marco en el que se ubica la participación activa del Gobierno de España en los foros internacionales, fundamentalmente en Naciones Unidas y la Unión Europea, priorizando la no discriminación por razón de sexo. Otro programa en el que se desarrolla una actividad muy extensa en este ámbito, es el de Cooperación para el desarrollo. Este Programa está enmarcado en el V Plan Director 2018-2021 de la Cooperación Española, 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. Este programa apuesta por la transversalización de género en amplios sectores en las intervenciones de desarrollo de la Cooperación Española.

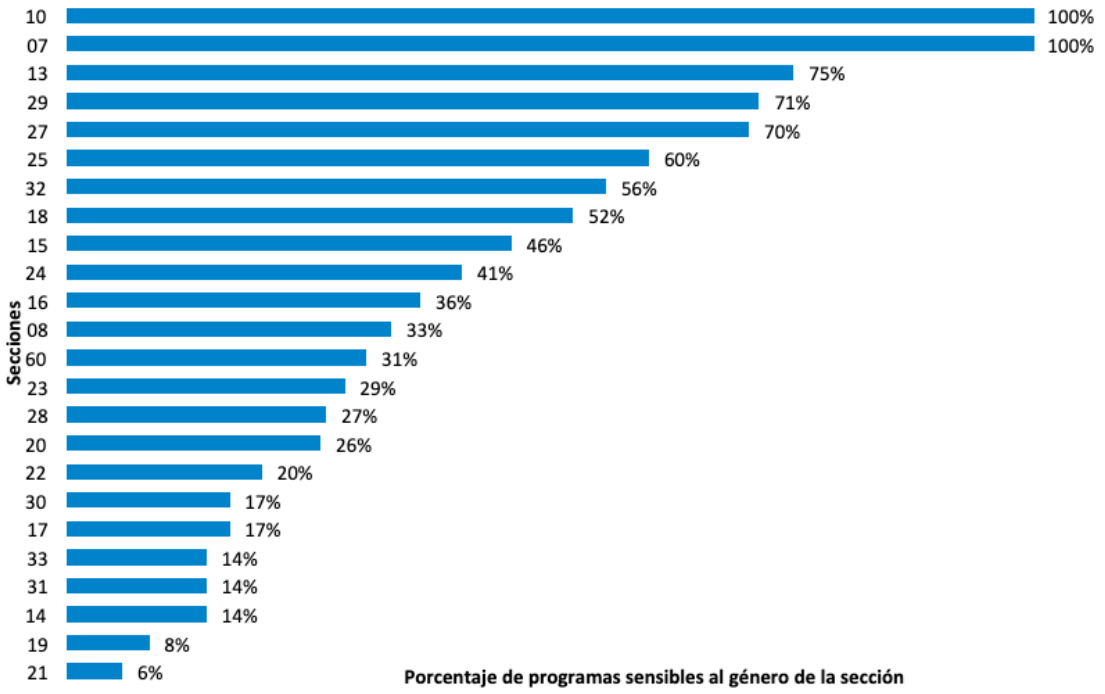
Hay que resaltar, al igual que en el Proyecto de Ley de PGE del 2021, el Ministerio de Igualdad (Sección 30), en la que, de los seis programas analizados, ha catalogado con pertinencia alta a 5 de ellos. Hay que destacar las novedades que se han implementado para este 2021 en este Ministerio. Un ejemplo es el Plan Corresponsables destinado a garantizar el cuidado como un derecho, o el Plan de Modernización de los Servicios Sociales: Transformación tecnológica, innovación, formación y refuerzo de la atención a la infancia que se va a financiar con el PRTR y cuyo objetivo consiste en desarrollar e implementar herramientas tecnológicas específicas para la mejora de los sistemas de información y gestión de los servicios sociales, y concretamente poner en marcha una plataforma online para centralizar la información en materia de cuidados disponible en la Administración General del Estado y en las Comunidades Autónomas.

Por su parte, el Ministerio de Universidades (Sección 33), ha catalogado como sensibles al género a todos los programas en los que participa, destacando el programa «Enseñanzas universitarias» catalogado con pertinencia alta, a través del cual, organiza y desarrolla enseñanzas de máster y doctorado, ejecutadas en términos de igualdad, 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, velando siempre 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 todos los ámbitos en los que participa.

Por último, el Ministerio de Educación y Formación Profesional (Sección 18), ha catalogado como sensibles al género los 23 programas presupuestarios en los que participa, 11 de los cuales están categorizados con pertinencia alta. De entre ellos es de especial interés poner de manifiesto los programas Educación Infantil y Primaria, Educación Secundaria, Formación Profesional y Escuelas Oficiales de Idiomas o el de Enseñanzas artísticas, en los que la educación en igualdad un enfoque transversal que impregna todo el proceso educativo. Asimismo, destacan varios de los nuevos programas financiados a través del PRTR, como son el de «Creación de plazas del Primer Ciclo de Educación Infantil de titularidad pública (prioritariamente de 1 y 2 años), Reforma/rehabilitación y equipamiento para nuevas unidades; nueva construcción y equipamiento; y, gastos de personal y otros gastos», el Programa de «Orientación, Avance y Enriquecimiento Educativo en centros de especial complejidad educativa (Programa #PROA+)»; el programa de «Creación de Unidades de Acompañamiento y Orientación Personal y Familiar del alumnado educativamente vulnerable, en los servicios educativos o psicopedagógicos situados en zonas y distritos escolares» o el de «Diseño y aplicación de nuevo modelo curricular por competencias clave, priorizando aprendizajes fundamentales, y regulación de una ordenación académica inclusiva». En estos últimos programas, las líneas de trabajo se orientan atendiendo a la diversidad del alumnado y al principio de igualdad de mujeres y hombres, mejorando las actitudes positivas en el centro, procurando que los procesos de aprendizaje en el centro y en las aulas sean adecuados para todo el alumnado.

Gráfico VI.2.4

Porcentaje de programas de cada sección presupuestaria con pertinencia media



Respecto a los programas que han sido catalogados con pertinencia de género media, el Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital (Sección 27) participa en 31 programas presupuestarios, de los cuales 19 se han catalogado con pertinencia media. Este Ministerio, a través del Plan Nacional de Competencias Digitales recoge actuaciones dirigidas a reducir la brecha de género como son el fomento de la capacitación digital a mujeres y niñas, el favorecimiento de la retención de las estudiantes en carreras tecnológicas o el fomento de la igualdad de oportunidades en la carrera profesional para las mujeres en el sector tecnológico.

Un ejemplo significativo lo encontramos en el programa «Digitalización e Innovación I. I + D + i + Digitalización», donde las tres inversiones que se recogen en el mismo (Programa Digital Toolkit, Programa Agentes del Cambio y Sistema de Inteligencia de la Digitalización de la PYME,) incluirán de forma transversal la igualdad de género en su diseño, y facilitarán y fomentarán, a través de medidas de acción positiva cuando sea necesario, la participación de las mujeres, y de las empresas propiedad o lideradas por mujeres. Asimismo, se prestará especial atención a la incorporación de personas jóvenes, especialmente, en los programas destinados a la incorporación de profesionales en trasformación digital.

Por su parte, en la Sección 25, Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática, el Organismo Patrimonio Nacional y los Reales Patronatos impulsan de manera continuada todo tipo de actividades con el objeto de facilitar la conciliación de vida familiar y laboral. Por otro lado, el programa de Cobertura informativa recoge la voluntad del Gobierno de asumir como una de las grandes transformaciones sociales que deben efectuarse, la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, como política transversal e irrenunciable, por lo que la política de comunicación se utiliza como un elemento instrumental esencial en la consecución de este objetivo.

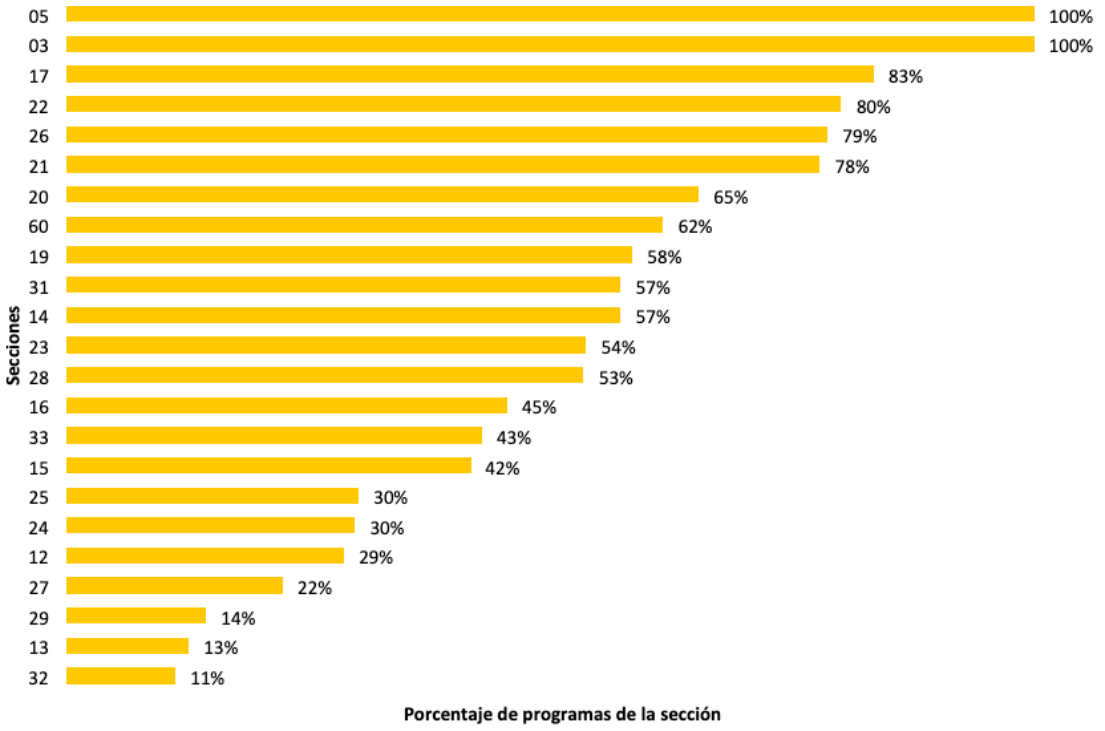
Los programas que desarrolla el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 (Sección 29) por su parte, tienen rasgos comunes de carácter general orientados a la consecución de la igualdad plena entre mujeres y hombres dado el carácter de los mismos. Se puede mencionar el programa de atención a la infancia y a las familias, en el que uno de sus objetivos primordiales es la mejora del conocimiento del estado de los derechos de las niñas, niños y adolescentes en España como condición fundamental para poder conocer la situación de estos de cara a elaborar diagnósticos, diseños, desarrollo y evaluación de las políticas públicas de infan-

cia, así como de las políticas que impactan en las niñas, niños y adolescentes. Por otro lado, y siguiendo con el programa de protección a las familias, a través del mismo se impulsan multitud de actuaciones dirigidas a promover la corresponsabilidad de hombres y mujeres en las tareas de cuidado y otras responsabilidades familiares, así como las destinadas a prestar apoyo específico a familias que cuentan con mujeres solas al frente.

Por su lado, el «Plan de Modernización de los Servicios Sociales: Transformación tecnológica, innovación, formación y refuerzo de la atención a la infancia» que se va a financiar con el PRTR pretende reducir las barreras estructurales que lastran el acceso de las mujeres al mercado laboral, contribuyendo a elevar su tasa de empleo, generando importantes retornos fiscales en el futuro y ampliando la base de cotizantes de la Seguridad Social, además de elevar la cualificación y profesionalización del sector de cuidados, que presenta un elevado grado de feminización, lo que contribuirá a mejorar sus condiciones laborales y a reducir la precariedad y la economía sumergida. Este sector descansa en buena medida en cuidadoras no profesionales.

Gráfico VI.2.5

Porcentaje de programas de cada sección presupuestaria con pertinencia baja



Al igual que en el proyecto de ley de 2021, el Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana (Sección 17) ha catalogado con pertinencia de género todos los programas en los que participa y de ellos 29 tienen pertinencia baja (84%) y el resto tienen pertinencia media. Este Ministerio, a través del programa Urbanismo y Política de suelo desarrolla la Agenda Urbana Española, en la que se estudia el urbanismo para conocer si mejora o perjudica el modo en el que las mujeres llevan a cabo sus responsabilidades en la esfera pública y en la esfera privada. Las restricciones de la estructura espacio-temporal de las ciudades pueden limitar seriamente las opciones vitales de las mujeres, siendo estas limitaciones en muchos casos más intensas que para los hombres, por ello se promueve una planificación que fundamente la igualdad efectiva entre hombres y mujeres de manera que tenga un impacto positivo en igualdad. Para ello, además, la Agenda Urbana Española contempla Objetivos Estratégicos como «Fomentar la cohesión social y buscar la equidad» que a su vez se desglosa en objetivos específicos como es «Buscar la igualdad de oportunidades desde una perspectiva de género, edad y capacidad».

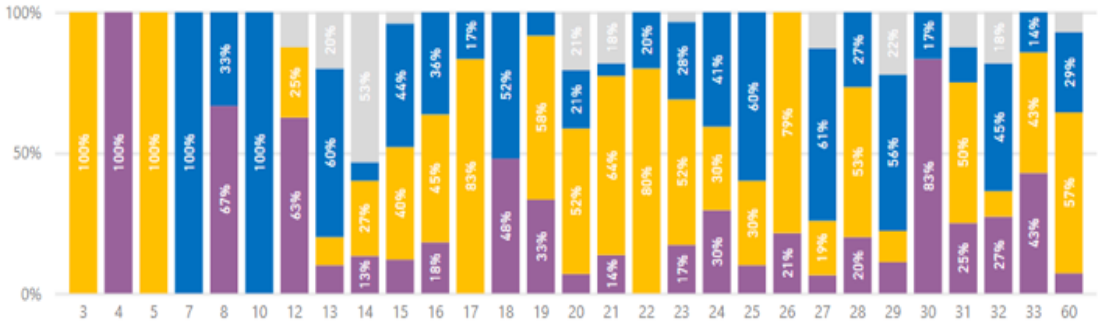
Por otro lado, el Programa de Impulso a la Rehabilitación de Edificios (PIREP) prevé entre sus líneas de actuación en relación con la igualdad de género, repensar la gestión de los equipamientos, rehabilitando desde las edificaciones públicas existentes, espacios neutrales, con un nuevo diseño y una ordenación que tenga en cuenta los roles que se le han asignado a la mujer, con diferentes tareas asociadas a la unidad familiar como visitar a parientes dependientes, recoger a los niños en el colegio o ir a comprar y, con ello, para crear una accesibilidad a los servicios necesarios y vivir en la ciudad de corta distancia.

Por su parte el Ministerio de Sanidad (Sección 26), ha catalogado como sensibles al género a todos los programas en los que participa, 11 de los cuales tienen pertinencia baja. Sin embargo ha catalogado como de pertinencia Alta el programa Salud pública, sanidad exterior y calidad, programa en se incluyen líneas de actuación que trabajan con la metodología 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 como en aquellas otras que son propias de un sexo o de otro 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.

Gráfico VI.2.6

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



En este cuadro se representan todas las secciones presupuestarias con el porcentaje de pertinencia de sus programas para tener una visión conjunta y por colores, de todo el proyecto de Ley. Aquellas Secciones que participen en un solo programa, aparecen con una catalogación del 100% en términos de una sola categoría de pertinencia.

D) ANÁLISIS DE RELEVANCIA DE GÉNERO

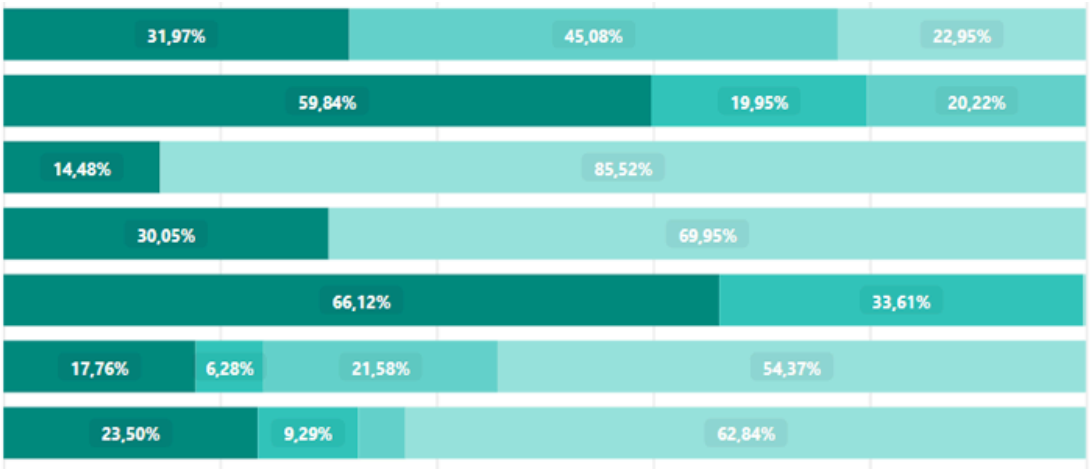
En este apartado se analizan los resultados obtenidos de manera agregada de cada pregunta que formó parte del cuestionario al que respondieron los departamentos ministeriales y los órganos constitucionales para catalogar desde el punto de vista de la pertinencia de género de los programas en los que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

Una de las novedades más significativas de carácter metodológico incluida en el análisis de este proyecto de ley ha sido la incorporación a cada pregunta de respuestas múltiples, lo que les ha permitido a los Ministerios elaborar unas respuestas más ajustadas a la realidad de los programas.

El cuadro representativo de todas las preguntas y respuestas que se incluye a continuación, recoge los resultados completos referentes al total de los programas con pertinencia de género, ya que la metodología establece que, una vez respondido a la primera pregunta de control en sentido negativo, no se continúa rellenando el cuestionario, por lo que no aparecen los programas sin pertinencia.

Este cuadro representa, desde la primera a la séptima pregunta ordenadas de la pregunta número 1 a la 7, el porcentaje de respuestas dadas en el total de los programas. Los colores más oscuros representan las respuestas que obtienen mayor puntuación para categorizar el programa en términos de pertinencia.

Gráfico VI.2.7
Contestaciones agregadas al cuestionario de catalogación de pertinencia

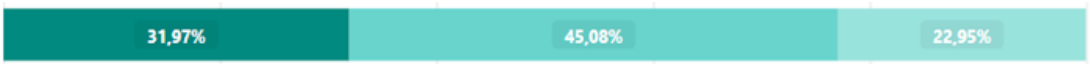


Como se ha comentado anteriormente, la primera pregunta a la que se responde en el cuestionario para el análisis de la pertinencia de género en los programas presupuestarios es a la denominada «Pregunta de control»: ¿El programa presupuestario se dirige directa o indirectamente a personas?

A esta pregunta los Departamentos Ministeriales han respondido afirmativamente en un 92,33% de los programas, que por tanto se han considerado sensibles al género y se ha continuado su análisis.

Pasando al análisis específico de cada una de las preguntas del cuestionario, obtenemos los siguientes resultados.

1. ¿En qué medida el programa presupuestario realiza actuaciones que fomenten la igualdad de género?



Con esta pregunta se pretende graduar si el contenido del programa está, en alguna medida, orientado a fomentar la igualdad de género. Es una de las preguntas a la que se le ha desarrollado la posibilidad de respuestas múltiples pudiendo seleccionar entre: Alta baja o sin actuaciones que fomenten la igualdad.

Como resultado de un análisis completo de esta pregunta sobre los 337 programas analizados con pertinencia de género, se pone de manifiesto que 117 programas (31,97%) desarrollan actividades que fomentan la igualdad de género.

Por su parte, 165 programas (45,08%) desarrollan actuaciones poco relacionadas con el fomento de la igualdad y 84 programas (22,95%) no tienen entre sus actuaciones, ninguna específica para el fomento de la igualdad de género.

Se puede considerar, por tanto, que un porcentaje muy amplio de los programas presupuestarios (77,05%) incluyen alguna actuación orientada a fomentar la igualdad de género,

lo que indica que los gestores de fondos públicos están tomando conciencia de la realidad que supone la lucha por la igualdad de género y, acorde a esta percepción, están tomando medidas para incluir entre sus actuaciones, algunas específicas en este ámbito.

En Ministerios como el de Derechos Sociales y Agenda 2030, el de Igualdad el de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y el de Universidades, los Ministerios más sociales, así como el Tribunal Constitucional han consideran que un porcentaje muy significativo de sus programas realizan actividades específicas orientadas al fomento de la igualdad.

Por lo tanto, siguiendo la tendencia marcada en el proyecto de ley de 2021, se constata que los programas presupuestarios están incorporando líneas de actuación específicas de acuerdo a lo establecido en los criterios generales de presupuestación, en una línea acorde con los objetivos generales marcados por el gobierno tanto en el ámbito financiado con el PRTR como en los programas tradicionales.

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

También para esta pregunta se ha incorporado la posibilidad de respuestas múltiples. Esta pregunta pretende dar a conocer la capacidad de impacto del programa al considerar el volumen de personas sobre el que actúa. A mayor volumen de personas, se estima que el programa presupuestario tendrá un mayor potencial de impacto sobre la igualdad de género. Las respuestas permitían seleccionar si el programa actúa sobre un número Alto de personas, Medio o Bajo.

Ya se ha comentado extensamente que se considera que las actuaciones realizadas desde el ámbito público, aunque sean actuaciones catalogadas como internas que tienen como destinatarios a los empleados públicos, en su práctica totalidad afectan de forma directa o indirecta a personas, y, por tanto, son sensibles al género. Con los resultados de esta pregunta, se pueden identificar las actuaciones con mayor poder transformador para corregir las posibles desigualdades detectadas.

La práctica totalidad de las secciones presupuestarias y de los órganos constitucionales han respondido que con sus actuaciones llegan a un número alto de personas en un porcentaje muy significativo (59,84%), destacando una vez más los ministerios de carácter más social, con los porcentajes más altos.

Estas respuestas hacen vislumbrar la posibilidad de realizar cambios en materia de igualdad de gran impacto, utilizando los programas de casi cualquier Ministerio, lo que permite tener una gama muy amplia de actuaciones que pueden incidir en esta materia.

3. ¿Las actuaciones del programa presupuestario van dirigidas mayoritariamente a mujeres?

A través de esta pregunta se pretende conocer quiénes son los potenciales destinatarios de las actuaciones de cada programa. De la respuesta a la misma se sabe si las actuaciones de los programas tienen sesgo positivo hacia el género femenino. Esta pregunta se responde en términos de Sí o No ya que no se han considerado metodológicamente oportuno introducir graduación en la respuesta.

Haciéndose esta pregunta, el gestor público se enfrenta al análisis de la neutralidad de las actuaciones que se desarrollan financiadas con los diferentes programas presupuestarios desde el punto de vista de la igualdad de género. Es un hecho que intervenciones públicas definidas con un fin muy específico y que no han sido objeto de revisión, pueden incluir actuaciones que, no sólo en el ámbito del género, sino también en otros ámbitos como el de la lucha contra el cambio climático o el bienestar social tienen apariencia de neutralidad, pero un análisis más a fondo puede poner de manifiesto que un programa pueda tener impacto diferenciado sobre mujeres y hombres. Esto es debido a que existen desequilibrios de partida en ambos sexos en muchos ámbitos, por lo que el desarrollo de actuaciones o proyectos sobre colectivos con dichas desigualdades de partida origina efectos diferentes sobre cada uno de ellos.

En esta ocasión, sólo un 14,48% de los programas incluyen actuaciones que van destinadas específicamente a mujeres. Los Ministerios con porcentajes más significativos son el de Asuntos Exteriores, en el que un 57,14% de sus programas incluyen actuaciones específicas para mujeres, el Ministerio de Educación y Formación Profesional con un 65,22% y, lógicamente, el Ministerio de Igualdad con un 83,33% de los programas que incluyen actuaciones específicas a favor de las mujeres.

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

Al analizar los resultados de esta pregunta, lo primero que hay que preguntarse es cuándo un programa presupuestario se considera palanca de cambio en este ámbito de la igualdad de género. En ese sentido si las actuaciones de un programa, sus medidas, campos de acción, ámbitos de actuación..., tienen la capacidad de acelerar la implementación de la igualdad de género, impulsar su desarrollo coherente y alcanzar un impacto más rápido y sostenido sobre aspectos clave para el progreso en la consecución de la igualdad de género, se considera palanca de cambio.

El término «palanca de cambio» se utiliza como concepto para definir un mecanismo que permita originar un cambio sensible en una situación actual, y en el ámbito de este informe se referiría a realizar cambios significativos para incluir la igualdad como eje transversal que elimine las desigualdades y genere entornos basados en la equidad. Con este análisis se pretende conocer si un programa presupuestario en su ámbito de actuación, tiene efecto multiplicador muy positivo en la implantación de medidas a favor de la igualdad de género. El análisis debe consistir en comprobar en primera instancia, que el programa presupuestario pueda tener efectos diferentes en los grupos humanos a los que se dirige. Deberá analizarse si la variable sexo es relevante en las actuaciones, proyectos, líneas de actuación incluidas en los programas, y si el programa tiene un efecto significativo en el ámbito de la igualdad de género.

Para responder a esta pregunta, en este caso tampoco se incorporó la posibilidad de graduar las respuestas, por lo que las mismas debían medirse en términos de Sí o No.

Ha de destacarse en este campo la importante contribución que se realiza desde diferentes ministerios como son el Ministerio de Universidades (42,86%), el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (55,56%), el de Igualdad (83,33%) o el de Asuntos Económicos y Transformación Digital (48,15%).

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

Esta pregunta es complementaria de la inmediata anterior, ya que trata de evaluar si de la ejecución de las actuaciones y medidas del programa presupuestario se derivarán efectos positivos a favor de la igualdad de género o provocarán efectos negativos. En este caso se ha previsto la posibilidad de seleccionar entre las siguientes respuestas múltiples: efecto positivo - efecto neutro - o efecto negativo.

Las intervenciones públicas siempre están diseñadas para realizar actuaciones con efecto positivo para las personas. Sin embargo, lo más habitual es que no aparezcan específicamente identificadas los grupos de personas a los que van a ir destinadas dichas intervenciones, ya que el énfasis suele estar puesto en los recursos utilizados para su ejecución. Al actuar sobre empresas, sobre infraestructuras, inversiones, normas… las herramientas utilizadas no permiten conocer o identificar el efecto sobre las mujeres y hombres.

Por otro lado, en los casos en que las actuaciones se dirigen directamente a personas y por tanto el efecto se puede considerar directo, puede ocurrir en ocasiones que éste se defina 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. Por ello, es preciso, conocer si tienen o no incidencia y sobre qué grupo de personas (hombres y/o mujeres) desarrollan sus efectos. De esta manera se pueden dirigir las actuaciones, reforzando las que tienen efectos positivos en materia de igualdad y redirigiendo las que originan efectos negativos.

Incidir en este tipo de análisis será el futuro de la evolución del informe de impacto, para obtener información que les sirva a los gestores para conocer sus programas y actuar sobre los mismos para reorientar aquellas actividades que, pudiendo tener un impacto favorable, no lo tienen, o que eliminen o modifiquen aquellas actividades que pudieran tener impacto negativo.

Como se desprende del gráfico, en esta ocasión se ha percibido el cambio metodológico que llevó a introducir una nueva posibilidad en las respuestas, introduciendo el concepto de neutro entre las posibilidades. Sin embargo, aun así, el porcentaje de programas que tienen efecto positivo a favor de la igualdad se eleva hasta el 66,12%. Aparece el concepto neutro con un porcentaje de 33,88% y se queda en inexistente la categoría negativa.

6. ¿El programa tiene objetivos específicos en favor de la igualdad de género?

Se consideran objetivos específicos, aquellos que se han diseñado para avanzar en la igualdad de género, mientras que son objetivos genéricos, aquellos que no se han diseñado ex profeso para avanzar en la igualdad de género, aunque contribuyan a la misma.

El avance metodológico de esta pregunta ha consistido en ofrecer la posibilidad de ir más allá de recoger información sobre si se dispone de objetivos o no, para facilitar la posibilidad de ofrecer información de aquellos objetivos genéricos que, sin estar diseñados para ello específicamente, contribuyen a la igualdad. De esta manera, las posibilidades de respuesta se amplían entre las siguientes: Dos o más específicos - Uno específico - Uno o varios genéricos - Ninguno.

La virtualidad de esta pregunta tiene su razón de ser en que los programas preexistentes al informe de impacto de género, e incluso a la normativa y avances en igualdad disponen de 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. Sin embargo, la mayoría de ellos pueden contribuir a conseguir la igualdad de género o no, pero puede que no estén aprovechando todas sus posibilidades porque no fueron diseñados específicamente para ello. No obstante, en muchos casos la evolución reciente ha hecho que se definan objetivos orientados a conseguir la igualdad, especialmente en Ministerios con fines de carácter social. Se pretende, por tanto, conocer si en los programas analizados se han definido objetivos en relación con el principio transversal de igualdad de género.

Al igual que en la pregunta anterior, la evolución de las actuaciones relacionadas con el informe de impacto de género, tras la consolidación de la metodología de análisis y la adquisición del conocimiento acerca de la composición de los programas en términos de pertinencia de género, deberá evolucionar hacia que los gestores se replanteen, en aquellos casos que se haya considerado eficiente, la inclusión de objetivos específicos.

Respecto a la información general obtenida de todos los programas analizados, el porcentaje de aquellos programas que no disponen de objetivos específicos es muy significativa, alcanzando un porcentaje de un 54,37%, mientras que el porcentaje de programas en los que se definen más de un objetivo específico en materia de igualdad se queda en un 17,76%.

En el ámbito de los órganos constitucionales, tanto el Tribunal Constitucional como el Consejo General del Poder Judicial han identificado dos o más objetivos específicos en favor de la igualdad de género asociados a todos los programas presupuestarios que gestionan.

Por su parte, en lo que se refiere a los Departamentos Ministeriales, la práctica totalidad de los Ministerios, han definido en algún programa dos o más objetivos específicos en materia de igualdad, destacando especialmente el Ministerio de Educación y Formación Profesional, el Ministerio de Cultura y Deporte, el Ministerio de Igualdad y el de Consumo, que han descrito objetivos en gran parte de sus programas.

7. ¿El programa presupuestario tiene indicadores desagregados por sexo?

A través de esta pregunta se pretende evaluar, en primer lugar, si se han diseñado indicadores que permitan valorar si se están consiguiendo los objetivos fijados en materia de igualdad de género y si esos indicadores podrán ser utilizados para analizar la situación diferenciada entre hombres y mujeres. También en esta pregunta se ha introducido el cambio metodológico que permite seleccionar entre varias respuestas entre: Dos o más indicadores desagregados - Un indicador desagregado - Uno o varios no desagregados - Ningún indicador.

Esta pregunta está orientada a conocer quiénes se están beneficiando del gasto público, por ello es imprescindible contar con información estadística fiable y, si es posible, desagregada por sexo. Esta desagregación del gasto destinado a mujeres y hombres, permite conocer el porcentaje de gasto por persona que efectivamente se aplica a mujeres y hombres.

Con estos indicadores desagregados, se puede obtener una información adicional a la simple cuantificación de las personas de tipo cualitativo, permitiendo llevar a cabo estudios más complejos para, en último término, reorientar el gasto.

El resultado agregado obtenido para esta pregunta, es que el 37,16% de los programas disponen de algún tipo de indicador, y el 23,50% del total de los programas analizados disponen de indicadores desagregados por sexo, ya sea uno o varios.

E) LÍNEAS DE ACTUACIÓN DESTACADAS EN FAVOR DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

Tras los análisis de tipo específico, a continuación, sin ánimo de ser exhaustivo se analizan de forma agrupada por temática, algunas actuaciones que han sido desarrolladas por las secciones presupuestarias para lograr la igualdad entre hombres y mujeres.

Un análisis de esta materia de carácter holístico permite identificar actuaciones que se están llevando a cabo de manera transversal en toda la Administración, como son las actuaciones en materia de igualdad de género relacionadas con la política de personal y de comunicación de los departamentos ministeriales.

En diversos ministerios se prevé la existencia de campañas de sensibilización en materia de género, aprovechando fechas señaladas como el Día Internacional de la Mujer, o el Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Asimismo, es notorio como en el ámbito interno de la Administración se ha introducido esta materia en los cursos de acceso a la Función Pública, y en los planes de formación (cursos de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades y de prevención de la violencia de género).

Si nos centramos en la **política exterior y acción diplomática,** hay que destacar que en el ámbito específico de la Unión Europea se es especialmente activo, dando apoyo a las iniciativas de la Comisión en materia de igualdad de género en línea con la Estrategia de Igualdad UE 2020-2025. El papel de liderazgo en el desarrollo de políticas públicas de igualdad de género y la diversidad asumido por España en los últimos años 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.

Específicamente en el ámbito de la **cooperación al desarrollo,** uno de los objetivos primordiales 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. 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 sigue 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 sigue apostando por la transversalización de género en otros sectores en las intervenciones de desarrollo de la Cooperación Española.

En el ámbito de la **formación profesional,** una muestra del empuje que está teniendo esta política se puede comprobar al constatar que se está promoviendo la 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 las ofertas formativas de FP para el empleo. Por otro lado, en este mismo ámbito se promueve el establecimiento de 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.

Por su parte en lo que se refiere al **ámbito educativo,** un ejemplo en esta materia lo constituye el desarrollo del convenio marco entre el Ministerio con la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) y la Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales (FADEMUR), para establecer 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.

Otro ejemplo se puede encontrar en la convocatoria de proyectos de innovación cuya finalidad sea la potenciación de las profesiones STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) 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.

Por su parte, en el contexto de becas y ayudas a estudiantes está vigente la convocatoria de premios a proyectos dirigidos a favorecer la incorporación de las jóvenes y mujeres adultas a enseñanzas de Formación Profesional vinculadas a enseñanzas STEM y de jóvenes y hombres adultos a enseñanzas de cuidado y ámbito social, con la finalidad de difundir buenas prácticas.

Financiado con el PRTR, en el ámbito educativo se ha promovido un programa denominado «Creación de plazas del Primer Ciclo de Educación Infantil de titularidad pública (prioritariamente de 1 y 2 años): Reforma/rehabilitación y equipamiento para nuevas unidades; nueva construcción y equipamiento; y, gastos de personal y otros gastos». Con esta medida se pretende la creación de plazas del Primer Ciclo de Educación Infantil, ya que el mismo constituye la pieza esencial de los servicios en el «policy mix» de igualdad de mujeres y hombres para el acceso y, en particular, para el mantenimiento de las mujeres en el mercado laboral, como ha reconocido reiteradamente la UE y los organismos internacionales. Además, engarzando con el ámbito laboral, el empleo femenino contribuye directamente a mejorar la autonomía de las mujeres, la situación socioeconómica de los hogares y al crecimiento económico

Un campo importante de las Administraciones Públicas al que habitualmente no se le suele prestar atención es el **área de función pública,** por ser un ámbito interno. Sin embargo, la importancia de las actuaciones en el campo de la igualdad dentro de las Administraciones Públicas se considera fundamental como ejemplo tractor del sector privado. En ocasiones, la lucha por la igualdad de género está más avanzada en las Administraciones Públicas, que son las que abren el camino a la implantación de medidas que luego tendrán su réplica en el ámbito privado. En este sentido, es destacable que el Ministerio de Hacienda y Función Pública, como órgano rector del impulso, la dirección y gestión de la política del Gobierno en materia de administración y función pública y su régimen jurídico y retributivo, a través del área de Función Pública, forma parte de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas y de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado en la que se abordan las materias propias de las distintas Comisiones Técnicas, entre las que, para el ámbito que nos ocupa, se constituye la Comisión Técnica de Igualdad de trato entre mujeres y hombres en la que se contempla toda la materia relativa a las políticas de igualdad en la Administración General del Estado.

Entre las actividades que realiza dicha Comisión, 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 según establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El Ministerio desarrolla diferentes vías de intervención, seguidas por las instituciones nacionales, europeas e internacionales, que están dirigidas al fomento 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 la Administración General del Estado, 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 concretamente, 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.

En referencia al área de **Desarrollo del Medio Rural,** las actuaciones están orientadas a contribuir a una transformación justa, equilibrada, sostenible e inclusiva del sector agroalimentario, indisolublemente vinculado al medio rural, y a la generación de oportunidades de vida, trabajo y emprendimiento que resulten atractivas e igualitarias en nuestro medio rural, especialmente para fomentar la instalación de jóvenes, mujeres y talento en el territorio.

Con él se busca, además, contribuir a la transformación digital del medio rural y de su sector agroalimentario y contribuir a la lucha contra la despoblación, así como reducir la desigualdad entre las zonas urbanas y rurales, mejorando las condiciones de vida y de trabajo de los habitantes del medio rural, muy especialmente de jóvenes y de mujeres rurales. Además, las actuaciones desarrolladas en este programa deben contribuir a mantener la ren-

tabilidad, competitividad y sostenibilidad de las explotaciones agrícolas y ganaderas, impulsando y visibilizando a su vez el apoyo a la agricultura familiar, teniendo entre sus objetivos, la financiación mediante 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.

Respecto al **área de cultura,** centrándonos en la actividad museística, la igualdad de género es uno de los principios fundamentales que guía la actuación de los Museos Estatales los cuales realizan actividades culturales para favorecer la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, así como investigaciones sobre el papel de la mujer a lo largo de la historia. Asimismo, los Museos Estatales impulsan la creación y el talento artístico de las mujeres. En este sentido, los museos, como espacios de reflexión y crítica, contribuyen al conocimiento de la memoria histórica y a la construcción e interpretación de nuestro patrimonio en torno a múltiples narraciones, una de las cuales 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.

Desde el Museo Reina Sofía se vienen desplegando distintas iniciativas de visibilización y reconocimiento de las mujeres en la creación artística, así como de 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. Este museo tiene programadas actuaciones específicas en este ámbito como el Programa feminista en el museo o el Programa LGTBIQ+.

Desde el punto de vista de las exposiciones del Museo del Prado y del Reina Sofía, se promueve 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, las actuaciones se centran 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, colaborando en su visibilización y favoreciendo su presencia en las principales instancias del mercado de arte contemporáneo. Por ello, uno de los objetivos básicos en este campo consiste en 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.

Si nos centramos en el apoyo de las **actividades deportivas,** se promueven actuaciones dirigidas a reducir la brecha de género en el sector deportivo, estableciendo medidas de fomento de la presencia de la mujer en el deporte y promoviendo una participación equilibrada entre hombres y mujeres en todos los ámbitos del deporte: práctica deportiva federada, deporte de alto nivel, presencia en cuerpos técnicos y estamentos arbitrales, así como en el ámbito directivo de las organizaciones deportivas. Y específicamente, 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.

En **materia de salud,** en lo referente a las actividades en la atención primaria de salud, el Ministerio de Sanidad, a través de INGESA, incluye como líneas estratégicas, la transversalidad en las actuaciones relativas a aspectos recogidos en leyes o normas de reciente aprobación, entre las que destaca la línea de Equidad, Género e Igualdad de Trato, con el objetivo de minimizar el impacto negativo de los determinantes sociales en las prestaciones de salud con énfasis en las desigualdades de género. El desarrollo efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres que supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, ha hecho que se siga avanzando en temas como 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, o la protección de la maternidad, con especial atención a la asunción por la sociedad de los efectos derivados del embarazo, parto y lactancia, avanzando con fines estadísticos, en la adecuación de los sistemas de información para obtener la información desagregada por se-

xos de las coberturas alcanzadas en cada uno de los programas que constituyen la cartera de servicios.

Respecto al ámbito de la **justicia,** esta política tiene un papel clave en la erradicación de la violencia de género, la manifestación más cruel de las desigualdades entre hombres y mujeres. Son especialmente relevantes las actuaciones que se prevén llevar a cabo desde el Ministerio de Justicia en este ámbito mediante el programa de Tribunales de Justicia y Ministerio Fiscal con medidas tendentes a garantizar un turno de oficio especializado 24 horas. También tiene previsto avanzar y mejorar a nivel tecnológico el mantenimiento y funcionamiento de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer y de las Fiscalías Especializadas, activar y mejorar el mantenimiento del Registro Central para la Protección de la Víctimas de la Violencia Doméstica y actualizar y mantener el Registro de Medidas Cautelares, Requisitorias y Sentencias no Firmes.

En relación con las acciones a favor de la **inmigración,** está previsto subvencionar 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, centrándose en los colectivos tales como 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.

Por su parte, la evidencia proporcionada por los datos ha venido demostrando que las mujeres forman un colectivo especialmente vulnerable al riesgo de pobreza y exclusión, con mayores tasas de desempleo y precariedad laboral, riesgos asociados a la maternidad o con mayor presencia entre las personas sustentadoras de hogares monoparentales. Por ello, las líneas de fomento del crecimiento inclusivo mediante la vinculación de las **políticas de inclusión social** al Ingreso Mínimo Vital pretenden abordar la existencia de desigualdades y diferentes tasas de exclusión social y pobreza basándose en un análisis preciso de los datos reales. Para ello se persigue obtener de una infraestructura de análisis colaborativo y escalable de información para la monitorización y toma de decisiones basadas en evidencias proporcionadas por los datos, que permita un diseño y seguimiento de estas políticas prestando especial atención a la igualdad de género y a la igualdad de oportunidades. Por otra parte, la implantación del nuevo modelo de inclusión a partir del Ingreso Mínimo Vital (IMV) permitirá desarrollar itinerarios de inclusión adecuados a las diferentes realidades de la pobreza y la exclusión social en España, así como reducir la brecha de género.

Centrándonos ahora en la manifestación más cruel de la desigualdad entre mujeres y hombres destacan las actuaciones que prevé el Ministerio de Igualdad para la **prevención integral de la violencia de género.** En el Plan «España te protege contra la violencia machista», se ha previsto la realización de actuaciones encaminadas a la erradicación de la violencia contra las mujeres, en desarrollo del Pacto de Estado contra la violencia de género (2017) 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. Entre estas actuaciones se podrían destacar la mejora de la respuesta institucional, mediante la coordinación y trabajo en red o las actuaciones específicas orientadas a la atención a los y las menores y a las mujeres especialmente vulnerables a la violencia contra las mujeres o la formación y sensibilización de profesionales vinculados con la violencia de género y la promoción de los protocolos de actuación que ordenen su intervención.

Es preciso también destacar el **Plan Corresponsables,** como actuación iniciada en los PGE de 2021 orientada a garantizar el cuidado como un derecho, y que se ha concebido para tener un alto impacto en la igualdad, al introducir una cobertura pública homogénea en todo el territorio del Estado; pues si bien el servicio se dirige a «familias», los datos previamente citados revelan el impacto de la responsabilidad de cuidado en las mujeres de forma específica. Además, como colectivo prioritario en el acceso a los servicios de la bolsa se ha señalado a las familias monoparentales, en un 81,1% encabezadas por mujeres.

Este Plan se despliega en cinco ejes de actuación: i) creación de bolsas de cuidado profesional, ii) fomento del empleo en el sector; iii) reconocimiento y dignificación de la expe-

riencia de cuidado no formal, iv) sensibilización en materia de corresponsabilidad y conciliación y v) estudios y trabajos técnicos. Los tres primeros ejes se realizan en coordinación con las Comunidades y Ciudades Autónomas, competentes en la materia. Los cuidados familiares, sean a personas mayores o a menores de 14 años, son uno de los factores determinantes en la empleabilidad de las mujeres y en sus condiciones económicas actuales y futuras, existiendo una fuerte relación entre las decisiones laborales de las mujeres y la precariedad de sus condiciones, expresada tanto en la brecha retributiva como en la parcialidad involuntaria o en los altos e históricos porcentajes de mujeres que se acogen a excedencias, permisos, reducciones de jornada o adaptaciones por cuidado de menores o de mayores. La pandemia del coronavirus ha evidenciado esta carencia de provisión pública de cuidados y llevó al Ministerio de Igualdad a la creación de un Plan que corresponsabiliza al Estado, en sus diferentes niveles administrativos, en esa tarea históricamente delegada en las mujeres desde una perspectiva de igualdad, que no vincula el disfrute de este servicio a la condición de persona trabajadora.

F) PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA

Al ser especialmente significativa la importancia del **Plan de Recuperación Transformación y Resiliencia (PRTR)** en el ámbito de la lucha por la igualdad de género no se puede obviar el mismo en un informe de impacto del proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado. Sin embargo, en esta ocasión por razones metodológicas no se ha disgregado en un apartado específico, ya que su estudio se ha integrado en el resto del informe analizándolo con la misma metodología que para el resto. Los programas presupuestarios creados específicamente por su financiación con el MRR y, por tanto, los resultados de la categorización de pertinencia de los programas que forman parte del mismo están presentados junto con los del resto de programas, dando sentido al análisis por políticas y por Áreas de gasto que se hace en el informe.

Para un estudio individualizado de los mismos, en este apartado se pueden revisar los resultados obtenidos de cada programa en cada una de las secciones, y en la herramienta gráfica puesta a disposición en la página Web de la Administración Presupuestaria, se pueden visualizar los datos de cada programa seleccionándolos uno a uno en la «Visión por programa».

La incorporación de los programas al Proyecto de Ley, se ha hecho de acuerdo a lo previsto en la Orden por la que se dictan las normas para la elaboración de los Presupuestos Generales del Estado para 2022, que recoge que la estructura de programas del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia se elaborará partiendo de que los programas se estructuran en áreas de gasto y políticas de gasto y los créditos identificarían el grupo de programas con un componente del Plan.

Estructurado de esta manera, el Plan, al igual que se hizo en el proyecto de ley de 2021, se ha reflejado en el proyecto de Presupuestos Generales de Estado para 2022, que incorporan un importe total de 25.622 millones de euros con cargo a las transferencias previstas del presupuesto UE a través del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia y otros 733 millones de euros a través del REACT-EU. Para el proyecto de Ley de 2022, en este informe se han analizado 139 Programas que suponen 24.782 millones de euros, y que por tanto se corresponden con la práctica totalidad de la anualidad PRTR (97%).

De acuerdo al propio texto del Plan, el mismo responde a un triple objetivo, impulsar la actividad y la creación de empleo para contrarrestar a corto plazo el impacto de la pandemia creada por la COVID-19, apoyar un proceso de transformación estructural que permita aumentar a medio plazo el crecimiento potencial y reforzar a largo plazo la resiliencia, avanzando hacia un desarrollo más sostenible e **inclusivo.** En este contexto de líneas estratégicas, más allá de las medidas de choque y reactivación previstas para la recuperación a corto plazo, la economía y la sociedad españolas deben hacer frente a importantes retos en el futuro próximo, y es a través del impulso del Plan diseñado en torno a cuatro grandes ejes transversales para avanzar hacia una España Verde, Digital, sin brechas de género, cohesionada e inclusiva, plenamente alineados con la Agenda 2030 y los objetivos de Desarrollo Sos-

tenible de Naciones Unidas, así como con las recomendaciones específicas hechas a España por parte de la Unión Europea y los pilares del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, como se pretende enfrentar el futuro.

Por ello, en lo que concierne a este informe, se busca analizar el impacto que podrían tener los programas financiados por el PRTR en la igualdad de género como uno de los ejes centrales con los que compensar el impacto diferencial de la pandemia y lograr un crecimiento más inclusivo y sostenible desde el punto de vista social.

Es importante la aportación de este Plan a la reducción de la brecha de género, dado que la crisis generada por la COVID-19 ha tenido y está teniendo consecuencias más severas sobre las mujeres, en múltiples dimensiones como ponen de manifiesto diversos informes, entre los que se incluye el informe sobre la igualdad de género en la UE9 de la Comisión Europea que concluye que se ha incrementado las desigualdades de género en casi todos los ámbitos consecuencia, fundamentalmente, de que las mujeres están sobrerrepresentadas en los sectores más afectados por la crisis como son el comercio minorista, la hostelería, los cuidados y trabajo doméstico. Es por ello que los Fondos Europeos Next Generation EU se concibieron como una oportunidad para garantizar una recuperación más justa e inclusiva y también es la causa de que el Plan incluya muy claramente este componente social, de igualdad de oportunidades y de género.

Pero ¿cómo puede contribuir el Plan a disminuir la brecha de género? Está previsto que se desarrollen actividades en un doble enfoque claramente identificable en la definición de los programas presupuestarios PRTR. Por una parte, contribuye a la modificación y actualización de procedimientos administrativos tanto existentes como los que se desarrollen de manera específica para cumplir con el Plan, tratando de que incorporen la dimensión de género y de igualdad de oportunidades y por otro lado cada uno de los componentes en los que se distribuye el Plan debe de analizar la forma de incorporar el enfoque de género y de inclusión de colectivos vulnerables, en las distintas reformas e inversiones, de manera que se promueva la creación de un enfoque integral de igualdad de género y de oportunidades.

Sirva como ejemplo de entre los programas analizados de actualización de los procedimientos administrativos con enfoque de género, las actuaciones orientadas a la Transformación de la Administración para la Ejecución del PRTR a través de las cuales se pretende adaptar y modernizar la Administración Pública para hacer frente a los retos que plantea la aplicación y seguimiento del Plan. Es especialmente importante el diseño que está llevando a cabo el Ministerio de Hacienda y Función Pública a través de la Secretaría General de Fondos Europeos para la creación de un Sistema Integrado de Información del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia donde se encuentren los distintos actores públicos y privados intervinientes en la gestión del mismo.

El Plan está diseñado de forma coherente y omnicomprensiva, por lo que incluye procedimientos transversales y específicos.

Respecto a los procedimientos transversales de fomento de la igualdad de género y oportunidades, el Plan propugna la necesidad de que todos sus componentes procuren un impacto de genero positivo en la sociedad mediante la incorporación de la dimensión de género en los sistemas de recogida y análisis de información con el objetivo de desarrollar indicadores que puedan tener en consideración posibles diferencias en los comportamientos, necesidades, actitudes, efectos sobre la salud de los riesgos medioambientales, etc.

También es una exigencia del Plan, la inclusión en la contratación pública financiada con cargo a sus recursos, de la transversalidad de género e igualdad de oportunidades en el marco de la medida prevista a este respecto en el III Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella y de acuerdo, asimismo, con lo previsto en el Plan para el impulso de la contratación pública socialmente responsable en el marco de la Ley de Contratos del Sector Público, cuestión esta comentada en la mayoría de los programas que incluían contratación.

Otra cuestión de carácter transversal comentada en la descripción de los programas que incluyen procedimientos de actividades de fomento, es la necesidad de incluir en las convocatorias de ayudas en concurrencia competitiva y en sus órdenes de bases reguladoras, requisitos y criterios que mejoren su impacto de género, así como la valoración en los planes

estratégicos de subvenciones, de las actuaciones de efectiva consecución de la igualdad por parte de las entidades solicitantes.

Asimismo, y también con carácter general, se recoge de manera generalizada en los programas presupuestarios, la búsqueda de la presencia equilibrada de hombres y mujeres en los órganos colegiados, de decisión, de evaluación, así como estrategias de formación en materia de género. En este contexto, el ministerio de Hacienda y Función Pública, a través del Comité Técnico de seguimiento del Plan, está trabajando para la aprobación de unas orientaciones con objeto de facilitar la incorporación transversal de la perspectiva de género en todas las actuaciones financiables en el marco del PRTR.

Por su parte, también se exige la coordinación e implementación de medidas que garanticen la transversalidad de la cohesión social y territorial para el conjunto del país, asegurando acciones específicas para colectivos vulnerables en las áreas rurales y en riesgo de despoblación, como se recoge en el programa de Desarrollo del medio rural del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.

También de carácter transversal, cuando se propongan ayudas o bonificaciones específicamente destinadas a los colectivos más desfavorecidos y vulnerables, se incorporará la perspectiva de género para incluir además de a las mujeres víctimas de la violencia de género, a otros grupos de mujeres especialmente vulnerables cuestión esta que aparece por ejemplo prevista en los programas del Ministerio de Igualdad (Plan España te protege de la violencia machista) o en los del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030 (Plan de apoyos y cuidados de larga duración: desinstitucionalización, equipamientos y tecnología.).

En el ámbito de las **medidas más específicas,** podemos destacar:

- El programa de «Creación de plazas del Primer Ciclo de Educación Infantil de titularidad pública (prioritariamente de 1 y 2 años): Reforma/rehabilitación y equipamiento para nuevas unidades; nueva construcción y equipamiento; y, gastos de personal y otros gastos» que desarrolla el Ministerio de Educación y Formación Profesional. Las actuaciones previstas en este programa constituyen una pieza esencial en las políticas de igualdad en la medida en que es un factor relevante para el mantenimiento de las mujeres en el mercado laboral tras la maternidad. Está previsto que en su progresiva implantación se priorice el acceso del alumnado en zonas con mayor incidencia de riesgo de pobreza o exclusión social y la extensión a área rurales, ya que la accesibilidad a servicios de educación infantil en aquellos barrios de residencia de familias con riesgo de exclusión (bajo nivel educativo y de renta, familias monoparentales, minorías, población gitana o familias migrantes) pueden tener una especial repercusión en la promoción de la igualdad y la inclusión social.
- El programa que desarrolla el Ministerio de Inclusión «Fomento del crecimiento inclusivo mediante la vinculación de las políticas de inclusión social al Ingreso Mínimo Vital». A través de este programa, se intentan mejorar los servicios sociales y prestaciones, incluyendo el despliegue del Ingreso Mínimo Vital. La modernización y mejora del sistema de prestaciones no contributivas y la creación del Ingreso Mínimo Vital son reformas claves que contribuirán de forma notable a la igualdad de género y, en general, a la igualdad de oportunidades.
- Plan Nacional de Competencias digitales. Se han incluido en el Componente 19, «Plan Nacional de Competencias Digitales *(digital skills)*» diferentes programas de varios Ministerios que tienen como orientación general la reducción de la brecha de género a través de la mejora de las competencias digitales. En concreto, podemos mencionar las actuaciones desarrolladas por los siguientes programas: «Competencias digitales para el empleo. Defensa», «Competencias digitales para el empleo. Seguridad Ciudadana e Instituciones Penitenciarias», «Competencias digitales transversales», «Competencias digitales para el empleo. Fomento del Empleo», «Competencias digitales para el empleo. Gestión y Administración de la Inclusión, de la Seguridad Social y de la Migración», «Competencias digitales para el empleo. Sanidad», «Competencias digitales transversales. Educación, Transformación Digital de la Educación. Educación», «Competencias digitales para el empleo. Cultura, Transformación Digital

de la Educación. I + D + i + Digitalización», «Competencias digitales para el empleo. I + D + i + Digitalización, Profesionales digitales», «Competencias digitales transversales. Servicios de Carácter General». Todos estos programas pretenden contribuir desde los diferentes ámbitos de la Administración General del Estado a reducir una brecha digital que en muchos casos desemboca en diferencias salariales entre hombres y mujeres. Uno de los muchos indicadores que refleja esta brecha es la infrarrepresentación de las mujeres en los trabajos TIC. Por ello, el Plan incluye medidas específicas para mejorar la capacitación digital.

Estas Medidas no están sólo orientadas a mujeres en edad laboral, sino que los programas que incluyen mejoras en educación (formación en digitalización básica de trabajadores en puestos intermedios, el reajuste y creación de plazas de formación profesional y el Plan Educa en Digital) ayudarán también a reducir la brecha digital desde el origen. Entre las medidas previstas destacan las siguientes:

— Plan de choque para la economía de los cuidados. El Plan propone un reforzamiento de las políticas de cuidados y, en general, de los servicios sociales, promoviendo su modernización. En este sentido, el «Plan de Modernización de los Servicios Sociales: Transformación tecnológica, innovación, formación y refuerzo de la atención a la infancia» se encuadra en el Componente 22, «Plan de Choque para el Economía de los Cuidados y Refuerzo de las políticas de igualdad e inclusión». Con esta Medida, se prevé desarrollar e implementar herramientas tecnológicas específicas para la mejora de los sistemas de información y gestión de los servicios sociales. Como actuación principal, está previsto poner en marcha una plataforma online «Mapa estatal de Cuidados», para centralizar la información en materia de cuidados disponible en la Administración General del Estado y en las Comunidades Autónomas que permitirá poner a disposición de la ciudadanía toda la información en materia de cuidados a nivel estatal y autonómico de manera que se podrá acceder a los recursos existentes en materia de atención a la infancia y atención a las personas mayores y dependientes. De esta forma, se pretende mejorar el acceso a la información por parte de la ciudadanía, identificar adecuadamente los muchos recursos existentes, favorecer la ruptura de la brecha de género y digital en el acceso a dicha información y facilitar el intercambio de experiencias territoriales al operar, indirectamente, como un banco de prácticas.

  En este ámbito del Componente 22 se pueden identificar los programas como el que financia el Plan de apoyos y cuidados de larga duración: desinstitucionalización, equipamientos y tecnología, el Plan España País Accesible, o el orientado a Mejorar el sistema de prestaciones económicas no contributivas de la Administración General del Estado.

— Lucha contra la pobreza energética. Dentro del Componente 2, «Plan de rehabilitación de vivienda y regeneración urbana», se desarrollan iniciativas orientadas la reducción de la pobreza energética, ya que ésta afecta en mayor medida a mujeres fundamentalmente si nos referimos a hogares monoparentales de madre, aquellos en los que vive al menos una persona con discapacidad, o los hogares de mujeres mayores que viven solas, los cuales presentan un gasto energético en electricidad y calefacción superiores a la media nacional y presentan indicadores de riesgo de pobreza energética superiores a la media.

  En este componente encontramos programas como el de rehabilitación para la recuperación económica y social en entornos residenciales, o el Programa de ayudas para la elaboración de proyectos piloto de planes de acción local de la Agenda Urbana.

— Fomento del alquiler social. El Programa de construcción de viviendas en alquiler social en edificios energéticamente eficientes persigue incrementar del parque de vivienda en alquiler social o asequible responde para poder ofrecer soluciones a personas y hogares con dificultades para acceder a una vivienda en el mercado libre. Tendrá un especial impacto en familias monoparentales, en su mayor parte formadas por mujeres.

— Movilidad y transporte público. Dentro del Componente 6, «Movilidad sostenible, segura y conectada» encontramos diferentes programas orientados la realización de inversiones en la mejora del transporte público de las principales áreas metropolitanas del país, especialmente del servicio de Cercanías, con el fin de abaratar y promover mayor disponibilidad de transporte público fiable y de calidad que incremente la cohesión social. Ya que está identificado que las familias monoparentales de madre, así como personas residentes de origen extracomunitario muestran un gasto en transporte público superior a la media nacional.

  Podemos encontrar programas como el que financia la Red nacional de transporte: Corredores europeos, el de Intermodalidad y logística y sobre todo el Programa de apoyo para un transporte sostenible y digital.

— Mejora de la accesibilidad desde una perspectiva integral. El Plan, en su Componente 2, «Plan de rehabilitación de vivienda y regeneración urbana», dedica importantes inversiones a la mejora de los entornos urbanos, especialmente centradas en la accesibilidad universal.

VI.3 LISTADO DE PROGRAMAS PRESUPUESTARIOS POR SECCIÓN

Sección	Programa	Pertinencia de género
03 Tribunal de Cuentas	911O Control externo del Sector Público	Baja
04 Tribunal Constitucional	911P Control Constitucional	Alta
05 Consejo de Estado	912N Alto asesoramiento del Estado	Baja
07 Clases Pasivas	211N Pensiones de Clases Pasivas	Media
	211O Otras pensiones y prestaciones de Clases Pasivas	Media
	212N Pensiones de guerra	Media
08 Consejo General del Poder Judicial	111M Gobierno del Poder Judicial	Alta
	111O Selección y formación de jueces	Alta
	111P Documentación y publicaciones judiciales	Media
10 Contratación Centralizada	923R Contratación centralizada	Media
12 Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación	141M Dirección y Servicios Generales de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación	Alta
	142A Acción del Estado en el exterior	Alta
	142B Acción Diplomática ante la Unión Europea	Alta
	143A Cooperación para el desarrollo	Alta
	144A Cooperación, promoción y difusión cultural en el exterior	Alta
	14KB C11.I02 Proyectos tractores de digitalización de la Administración General del Estado. Política exterior	Baja
	14SA C19.I01 Competencias digitales transversales. Política Exterior	Baja
	467G Investigación y desarrollo de la Sociedad de la Información	Sin pertinencia
13 Ministerio de Justicia	111N Dirección y Servicios Generales de Justicia	Media

Sección	Programa	Pertinencia de género
13 Ministerio de Justicia	111Q Formación del Personal de la Administración de Justicia	Media
	111R Formación de la Carrera Fiscal	Media
	112A Tribunales de Justicia y Ministerio Fiscal	Media
	113M Registros vinculados con la Fe Pública	Alta
	11KB C11.I02 Proyectos tractores de digitalización de la Administración General del Estado. Justicia	Baja
	135M Protección de datos de carácter personal	Media
	222M Prestaciones económicas del Mutualismo Administrativo	Sin pertinencia
	312E Asistencia sanitaria del Mutualismo Administrativo	Sin pertinencia
	921S Asesoramiento y defensa de los intereses del Estado	Media
14 Ministerio de Defensa	121M Administración y Servicios Generales de Defensa	Alta
	121N Formación del Personal de las Fuerzas Armadas	Alta
	121O Personal en reserva	Sin pertinencia
	122A Modernización de las Fuerzas Armadas	Sin pertinencia
	122B Programas especiales de modernización	Sin pertinencia
	122M Gastos Operativos de las Fuerzas Armadas	Sin pertinencia
	122N Apoyo Logístico	Sin pertinencia
	12KB C11.I02 Proyectos tractores de digitalización de la Administración General del Estado. Defensa	Baja
	12SC C19.I03 Competencias digitales para el empleo. Defensa	Baja
	222M Prestaciones económicas del Mutualismo Administrativo	Sin pertinencia
	312A Asistencia hospitalaria en las Fuerzas Armadas	Sin pertinencia
	312E Asistencia sanitaria del Mutualismo Administrativo	Media
	464A Investigación y estudios de las Fuerzas Armadas	Baja
	912Q Asesoramiento para la protección de los intereses nacionales	Sin pertinencia
	931P Control interno y Contabilidad Pública	Baja
15 Ministerio de Hacienda y Función Pública	222M Prestaciones económicas del Mutualismo Administrativo	Media
	312E Asistencia sanitaria del Mutualismo Administrativo	Media
	337B Conservación y restauración de bienes culturales	Baja
	422A Incentivos regionales a la localización industrial	Baja
	462N Investigación y estudios estadísticos y económicos	Alta

Sección	Programa	Pertinencia de género
15 Ministerio de Hacienda y Función Pública	467G Investigación y desarrollo de la Sociedad de la Información	Baja
	492N Regulación y vigilancia de la competencia en el Mercado de Tabacos	Sin pertinencia
	921N Dirección y organización de la Administración Pública	Media
	921O Formación del personal de las Administraciones Públicas	Alta
	921T Servicios de transportes de Ministerios	Media
	921X Evaluación de la transparencia de la actividad pública	Baja
	922N Coordinación y relaciones financieras con los Entes Territoriales	Baja
	923A Gestión del Patrimonio del Estado	Baja
	923M Dirección y Servicios Generales de Hacienda y Función Pública	Media
	923N Formación del personal de Economía y Hacienda	Alta
	92KC C11.I03 Transformación Digital y Modernización de la AGE. Servicios de carácter general	Media
	931N Política presupuestaria	Media
	931O Política tributaria	Media
	931P Control interno y Contabilidad Pública	Baja
	931Q Control y Supervisión de la Política Fiscal	Baja
	932A Aplicación del sistema tributario estatal	Media
	932M Gestión del catastro inmobiliario	Media
	932N Resolución de reclamaciones económico-administrativas	Baja
	93KE C11.I05 Transformación de la Administración para la Ejecución del PRR. Administración Financiera y Tributaria	Media
	94KC C11.I03 Transformación Digital y Modernización de las CCAA y EELL. Transferencias a otras AAPP	Baja
16 Ministerio del Interior	131M Dirección y Servicios Generales de Seguridad y Protección Civil	Media
	131N Formación de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado	Alta
	131O Fuerzas y Cuerpos en reserva	Baja
	131P Derecho de asilo y apátridas	Media
	132A Seguridad ciudadana	Media
	132B Seguridad vial	Media
	132C Actuaciones policiales en materia de droga	Baja
	133A Centros e Instituciones Penitenciarias	Alta
	134M Protección Civil	Baja

Sección	Programa	Pertinencia de género
16 Ministerio del Interior	13KB C11.I02 Proyectos tractores de digitalización de la Administración General del Estado. Seguridad Ciudadana e Instituciones Penitenciarias	Baja
	924M Elecciones y Partidos Políticos	Baja
17 Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana	261N Promoción, administración y ayudas para rehabilitación y acceso a vivienda	Media
	261O Ordenación y fomento de la edificación	Baja
	261P Urbanismo y política del suelo	Baja
	26BA C02.I01 Programa de rehabilitación para la recuperación económica y social en entornos residenciales	Baja
	26BB C02.I02 Programa de construcción de viviendas en alquiler social en edificios energéticamente eficientes	Baja
	26BE C02.I05 Programa de rehabilitación sostenible y digital de edificios públicos	Baja
	441M Subvenciones y apoyo al transporte terrestre	Baja
	441N Subvenciones y apoyo al transporte marítimo	Baja
	441O Subvenciones y apoyo al transporte aéreo	Baja
	441P Subvenciones al transporte extrapeninsular de mercancías	Baja
	451M Estudios y servicios de asistencia técnica en Obras Públicas y Urbanismo	Baja
	451N Dirección y Servicios Generales de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana	Media
	453A Infraestructura del transporte ferroviario	Baja
	453B Creación de infraestructura de carreteras	Baja
	453C Conservación y explotación de carreteras	Baja
	453M Ordenación e inspección del transporte terrestre	Media
	453N Regulación y supervisión de la seguridad ferroviaria	Baja
	453O Comisión de Investigación de Accidentes Ferroviarios	Baja
	454M Regulación y seguridad del tráfico marítimo	Baja
	454O Comisión de Investigación de Accidentes e Incidentes Marítimos	Baja
	455M Regulación y supervisión de la aviación civil	Baja
	455O Comisión de Investigación de Accidentes e Incidentes de Aviación Civil	Baja
	45AA C01.I01 Zonas de bajas emisiones y transformación del transporte urbano y metropolitano. Infraestructuras y Ecosistemas Resilientes	Baja

Sección	Programa	Pertinencia de género
17 Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana	45AC C01.I03 Actuaciones de mejora de la calidad y fiabilidad en el servicio de Cercanías.	Baja
	45FA C06.I01 Red nacional de transporte: Corredores europeos.	Media
	45FB C06.I02 Red Transeuropea de Transporte. Otras actuaciones. Infraestructuras y Ecosistemas Resilientes	Media
	45FC C06.I03 Intermodalidad y logística	Media
	45FD C06.I04 Programa de apoyo para un transporte sostenible y digital	Baja
	45SC C19.I03 Competencias digitales para el empleo. Transportes y Movilidad.	Baja
	467B Investigación, desarrollo y experimentación en transporte e infraestructuras	Baja
	467G Investigación y desarrollo de la Sociedad de la Información	Baja
	46AA C01.I01 Zonas de bajas emisiones y transformación del transporte urbano y metropolitano. I+D+i+Digitalización	Baja
	46FB C06.I02 Red Transeuropea de Transporte. Otras actuaciones. I+D+i+Digitalización	Baja
	491N Servicio postal universal	Baja
	495A Desarrollo y aplicación de la información geográfica española	Baja
	497M Salvamento y lucha contra la contaminación en la mar	Baja
18 Ministerio de Educación y Formación Profesional	144B Cooperación, promoción y difusión educativa en el exterior	Media
	14SB C19.I02 Transformación Digital de la Educación. Política Exterior	Media
	241B Formación Profesional para el Empleo	Media
	24TA C20.I01 Reskilling y upskilling de la población activa ligado a cualificaciones profesionales. Fomento del Empleo	Alta
	321M Dirección y Servicios Generales de Educación y Formación Profesional	Alta
	321N Formación permanente del profesorado de Educación	Media
	322A Educación Infantil y Primaria	Alta
	322B Educación Secundaria, Formación Profesional y Escuelas Oficiales de Idiomas	Alta
	322E Enseñanzas artísticas	Alta
	322F Educación en el exterior	Media
	322G Educación compensatoria	Alta
	322L Inversiones en centros educativos y otras actividades educativas	Alta

Sección	Programa	Pertinencia de género
18 Ministerio de Educación y Formación Profesional	323M Becas y ayudas a estudiantes	Media
	32SA C19.I01 Competencias digitales transversales. Educación	Media
	32SB C19.I02 Transformación Digital de la Educación. Educación	Media
	32TA C20.I01 Reskilling y upskilling de la población activa ligado a cualificaciones profesionales. Educación	Media
	32TB C20.I02 Transformación Digital de la Formación Profesional	Media
	32TC C20.I03 Innovación e internacionalización de la formación profesional	Media
	32TR C20.R01 Plan de modernización de la Formación Profesional	Media
	32UA C21.I01 Creación de plazas del Primer Ciclo de Educación Infantil de titularidad pública (prioritariamente de 1 y 2 años): Reforma/ rehabilitación y equipamiento para nuevas unidades; nueva construcción y equipamiento; y, gastos de personal y otros gastos.	Alta
	32UB C21.I02 Programa de Orientación, Avance y Enriquecimiento Educativo en centros de especial complejidad educativa (Programa #PROA+).	Alta
	32UC C21.I03 Creación de Unidades de Acompañamiento y Orientación Personal y Familiar del alumnado educativamente vulnerable, en los servicios educativos o psicopedagógicos situados en zonas y distritos escolares.	Alta
	32US C21.R02 Diseño y aplicación de nuevo modelo curricular por competencias clave, priorizando aprendizajes fundamentales, y regulación de una ordenación académica inclusiva	Alta
19 Ministerio de Trabajo y Economía Social	143A Cooperación para el desarrollo	Baja
	223M Prestaciones de garantía salarial	Media
	224M Prestaciones económicas por cese de actividad	Baja
	22KB C11.I02 Proyectos tractores de digitalización de la Administración General del Estado. Otras Prestaciones Económicas.	Baja
	241A Fomento de la inserción y estabilidad laboral	Alta
	241B Formación Profesional para el Empleo	Alta
	241N Desarrollo del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas	Baja
	24KB C11.I02 Proyectos tractores de digitalización de la Administración General del Estado. Fomento del Empleo.	Baja
	24SC C19.I03 Competencias digitales para el empleo. Fomento del Empleo	Alta
	24WA C23.I01 Empleo Joven	Alta
	24WB C23.I02 Empleo Mujer y transversalidad de género en las políticas públicas de apoyo a la activación para el empleo	Alta

Sección	Programa	Pertinencia de género
19 Ministerio de Trabajo y Economía Social	24WC C23.I03 Adquisición de nuevas competencias para la transformación digital, verde y productiva	Alta
	24WD C23.I04 Nuevos proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad	Alta
	24WE C23.I05 Gobernanza e impulso a las políticas de apoyo a la activación para el empleo	Alta
	251M Prestaciones a los desempleados	Baja
	281M Dirección y Servicios Generales de Trabajo y Economía Social	Baja
	28KB C11.I02 Proyectos tractores de digitalización de la Administración General del Estado. Gestión y Administración de Trabajo y Economía Social	Baja
	28WF C23.I06 Plan integral de impulso a la Economía Social para la generación de un tejido económico inclusivo y sostenible.	Baja
	291A Inspección y control de Seguridad y Protección Social	Media
	29KB C11.I02 Proyectos tractores de digitalización de la Administración General del Estado. Gestión y Administración de la Inclusión, de la Seguridad Social y de la Migración	Baja
	494M Administración de las relaciones laborales y condiciones de trabajo	Baja
	49KB C11.I02 Proyectos tractores de digitalización de la Administración General del Estado. Otras Actuaciones de Carácter Económico	Baja
	49RC C18.I03 Aumento de capacidades de respuesta ante crisis sanitarias. Otras Actuaciones de Carácter Económico	Baja
	912P Asesoramiento del Gobierno en materia social, económica y laboral	Baja
20 Ministerio de Industria, Comercio y Turismo	421M Dirección y Servicios Generales de Industria, Comercio y Turismo	Alta
	421N Regulación y protección de la Propiedad Industrial	Sin pertinencia
	421O Calidad y seguridad industrial	Sin pertinencia
	422B Desarrollo industrial	Sin pertinencia
	422M Reconversión y reindustrialización	Sin pertinencia
	42LB C12.I02 Programa de impulso de la Competitividad y Sostenibilidad Industrial. Industria y Energía	Baja
	42MA C13.I01 Emprendimiento. Industria	Baja
	42ME C13.I05 Internacionalización. Industria	Baja
	431A Promoción comercial e internacionalización de la empresa	Alta
	431N Ordenación del comercio exterior	Baja
	431O Ordenación y modernización de las estructuras comerciales	Baja

Sección	Programa	Pertinencia de género
20 Ministerio de Industria, Comercio y Turismo	432A Coordinación y promoción del turismo	Media
	433M Apoyo a la pequeña y mediana empresa	Media
	43MA C13.I01 Emprendimiento. PYMES	Baja
	43MB C13.I02 Crecimiento. PYMES	Baja
	43MC C13.I03 Digitalización e Innovación I. PYMES	Baja
	43MD C13.I04 Apoyo al Comercio	Media
	43ME C13.I05 Internacionalización. PYMES	Media
	43NA C14.I01 Transformación del modelo turístico hacia la sostenibilidad.	Media
	43NB C14.I02 Programa de digitalización e inteligencia para destinos y sector turístico. Comercio, Turismo y PYMES	Baja
	43NC C14.I03 Estrategias de resiliencia turística para territorios extrapeninsulares.	Baja
	43ND C14.I04 Actuaciones especiales en el ámbito de la competitividad.	Baja
	464B Apoyo a la innovación tecnológica en el sector de la defensa	Sin pertinencia
	467C Investigación y desarrollo tecnológico-industrial	Baja
	46LB C12.I02 Programa de impulso de la Competitividad y Sostenibilidad Industrial. I+D+i+Digitalización	Baja
	46NB C14.I02 Programa de digitalización e inteligencia para destinos y sector turístico. I+D+i+Digitalización	Baja
	495C Metrología	Sin pertinencia
	49LB C12.I02 Programa de impulso de la Competitividad y Sostenibilidad Industrial. Otras Actuaciones de Carácter Económico	Baja
	921U Publicaciones	Baja
21 Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación	231F Otros servicios sociales del Estado	Baja
	411M Dirección y Servicios Generales de Agricultura, Pesca y Alimentación	Alta
	412C Competitividad y calidad de la producción y los mercados agrarios	Sin pertinencia
	412D Competitividad y calidad de la sanidad agraria	Sin pertinencia
	412M Regulación de los mercados agrarios	Baja
	413A Competitividad industria agroalimentaria y calidad alimentaria	Sin pertinencia
	414A Gestión de recursos hídricos para el regadío, caminos naturales y otras infraestructuras rurales	Baja
	414B Desarrollo del medio rural	Alta

Sección	Programa	Pertinencia de género
21 Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación	415A Protección de los recursos pesqueros y desarrollo sostenible	Sin pertinencia
	415B Mejora de estructuras y mercados pesqueros	Alta
	416A Previsión de riesgos en las producciones agrarias y pesqueras	Baja
	41CA C03.I01 Plan para la mejora de la eficiencia y la sostenibilidad en regadíos	Baja
	41CB C03.I02 Plan de Impulso de la sostenibilidad y competitividad de la agricultura y la ganadería (I): Modernizar los laboratorios de sanidad animal y vegetal	Baja
	41CC C03.I03 Plan de Impulso de la sostenibilidad y competitividad de la agricultura y la ganadería (II): Reforzar sistemas de capacitación y bioseguridad en viveros y explotaciones ganaderas	Baja
	41CD C03.I04 Plan de Impulso de la sostenibilidad y competitividad de la agricultura y la ganadería (III): Inversiones en agricultura de precisión, eficiencia energética y economía circular	Media
	41CE C03.I05 Estrategia de Digitalización del sector Agroalimentario y Forestal y del Medio Rural: Desarrollo de actuaciones para dar apoyo a la digitalización y el emprendimiento del sector agroalimentario y forestal y del medio rural	Baja
	41CF C03.I06 Plan de impulso a la sostenibilidad, investigación, innovación y digitalización del sector pesquero (I): Modernización de la Red de Reservas Marinas de Interés Pesquero	Baja
	41CG C03.I07 Plan de impulso a la sostenibilidad, investigación, innovación y digitalización del sector pesquero (II): Impulso de la investigación pesquera y acuícola y apoyo a la formación	Baja
	41CH C03.I08 Plan de impulso a la sostenibilidad, investigación, innovación y digitalización del sector pesquero (III): Desarrollo tecnológico e innovación en el sector pesquero y acuícola	Baja
	41CI C03.I09 Plan de impulso a la sostenibilidad, investigación, innovación y digitalización del sector pesquero (IV): Digitalización y uso de TICs en el sector pesquero	Baja
	41CJ C03.I10 Plan de impulso a la sostenibilidad, investigación, innovación y digitalización del sector pesquero (V): Apoyo a la lucha contra la pesca ilegal, no declarada y no reglamentada	Baja
	41KB C11. I02 Proyectos tractores de digitalización de la Administración General del Estado. Agricultura y Alimentación	Baja
22 Ministerio de Política Territorial	921M Dirección y Servicios Generales de Política Territorial	Baja
	921P Administración General del Estado en el Territorio	Baja
	922M Organización territorial del Estado y desarrollo de sus sistemas de colaboración	Baja
	92KC C11.I03 Transformación Digital y Modernización de la AGE. Servicios de carácter general	Media
	942A Cooperación económica local del Estado	Baja

Sección	Programa	Pertinencia de género
23 Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico	423N Explotación minera	Baja
	423O Desarrollo económico de las comarcas mineras del carbón	Alta
	424M Seguridad nuclear y protección radiológica	Sin pertinencia
	425A Normativa y desarrollo energético	Alta
	42HA C08.I01 Despliegue del almacenamiento energético	Baja
	42HC C08.I03 Nuevos modelos de negocio en la transición energética	Baja
	42IA C09.I01 Hidrógeno renovable: un proyecto país	Baja
	42JA C10.I01 Inversiones en transición justa	Media
	451O Dirección y Servicios Generales para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico	Media
	452A Gestión e infraestructuras del agua	Media
	452M Normativa y ordenación territorial de los recursos hídricos	Baja
	456A Calidad del agua	Media
	456B Protección y mejora del medio ambiente	Media
	456C Protección y mejora del medio natural	Media
	456D Actuación en la costa	Baja
	456E Reto demográfico y lucha contra la despoblación	Alta
	456M Actuaciones para la prevención de la contaminación y el cambio climático	Media
	456N Transición justa	Alta
	45DA C04.I01 Digitalización y conocimientos del patrimonio natural	Baja
	45DB C04.I02 Conservación de la biodiversidad terrestre marina	Media
	45DC C04.I03 Restauración de ecosistemas e infraestructura verde	Baja
	45DD C04.I04 Gestión forestal sostenible	Baja
	45EA C05.I01 Materialización de actuaciones de depuración, saneamiento, eficiencia, ahorro, reutilización y seguridad de infraestructuras (DSEAR)	Baja
	45EB C05.I02 Seguimiento y restauración de ecosistemas fluviales, recuperación de acuíferos y mitigación del riesgo de inundación	Baja
	45EC C05.I03 Transición digital en el sector del agua. Infraestructuras y Ecosistemas Resilientes.	Baja
	45ED C05.I04 Adaptación de la costa al cambio climático e implementación de las Estrategias Marinas y de los planes de ordenación del espacio marítimo	Baja

Sección	Programa	Pertinencia de género
23 Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico	45LC C12.I03 Plan de apoyo a la implementación de la normativa de residuos y al fomento de la economía circular	Baja
	495B Meteorología	Alta
	49EC C05.I03 Transición digital en el sector del agua. Otras actuaciones de carácter económico.	Baja
24 Ministerio de Cultura y Deporte	144A Cooperación, promoción y difusión cultural en el exterior	Media
	14XA C24.I01 Impulso de la competitividad de las industrias culturales. Política Exterior	Baja
	14YA C25.I01 Programa de fomento, modernización y digitalización del sector audiovisual. Política Exterior	Media
	321M Dirección y Servicios Generales de Educación y Formación Profesional	Baja
	322L Inversiones en centros educativos y otras actividades educativas	Media
	331M Dirección y Servicios Generales de Cultura y Deporte	Alta
	332A Archivos	Media
	332B Bibliotecas	Alta
	333A Museos	Alta
	333B Exposiciones	Media
	334A Promoción y cooperación cultural	Alta
	334B Promoción del libro y publicaciones culturales	Alta
	334C Fomento de las industrias culturales	Media
	335A Música y danza	Media
	335B Teatro	Media
	335C Cinematografía	Alta
	336A Fomento y apoyo de las actividades deportivas	Alta
	337B Conservación y restauración de bienes culturales	Baja
	337C Protección del Patrimonio Histórico	Baja
	33SC C19.I03 Competencias digitales para el empleo. Cultura	Media
	33XA C24.I01 Impulso de la competitividad de las industrias culturales. Cultura	Baja
	33XB C24.I02 Dinamización de la cultura a lo largo del territorio	Baja
	33XC C24.I03 Digitalización e impulso de los grandes servicios culturales. Cultura	Media

Sección	Programa	Pertinencia de género
24 Ministerio de Cultura y Deporte	33YA C25.I01 Programa de fomento, modernización y digitalización del sector audiovisual. Cultura	Media
	33ZA C26.I01 Plan de Digitalización del Sector Deporte	Baja
	33ZB C26.I02 Plan de Transición Ecológica de Instalaciones Deportivas	Baja
	33ZC C26.I03 Plan Social del Sector Deporte	Alta
25 Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática	337A Administración del Patrimonio Histórico-Nacional	Media
	337D Administración de los Reales Patronatos	Media
	462M Investigación y estudios sociológicos y constitucionales	Alta
	467G Investigación y desarrollo de la Sociedad de la Información	Media
	911Q Apoyo a la gestión administrativa de la Jefatura del Estado	Baja
	912M Presidencia del Gobierno	Baja
	912O Relaciones con las Cortes Generales, Secretariado del Gobierno y apoyo a la Alta Dirección	Media
	921Q Cobertura informativa	Media
	921R Publicidad de las normas legales	Media
	925M Memoria democrática	Baja
26 Ministerio de Sanidad	231A Plan Nacional sobre Drogas	Alta
	23RB C18.I02 Acciones para reforzar la prevención y promoción de la Salud. Servicios Sociales y Promoción Social	Alta
	311M Dirección y Servicios Generales de Sanidad	Baja
	311O Políticas de Salud y Ordenación Profesional	Baja
	313A Prestaciones sanitarias y farmacia	Baja
	313B Salud pública, sanidad exterior y calidad	Alta
	313D Donación y trasplante de órganos, tejidos y células	Baja
	313E Salud Digital, Información e Innovación del Sistema Nacional de Salud	Baja
	31KB C11.I02 Proyectos tractores de digitalización de la Administración General del Estado. Sanidad	Baja
	31RA C18.I01 Plan de inversión en equipos de alta tecnología en el Sistema Nacional de Salud. Sanidad	Baja
	31RB C18.I02 Acciones para reforzar la prevención y promoción de la Salud. Sanidad	Baja
	31RC C18.I03 Aumento de capacidades de respuesta ante crisis sanitarias. Sanidad	Baja

Sección	Programa	Pertinencia de género
26 Ministerio de Sanidad	31RD C18.I04 Formación de profesionales sanitarios y recursos para compartir conocimiento	Baja
	31RE C18.I05 Plan para la racionalización del consumo de productos farmacéuticos y fomento de la sostenibilidad	Baja
27 Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital	425A Normativa y desarrollo energético	Sin pertinencia
	467G Investigación y desarrollo de la Sociedad de la Información	Media
	467I Innovación tecnológica de las telecomunicaciones	Media
	46KA C11.I01 Modernización de la Administración General del Estado. I+D+i+Digitalización	Media
	46LA C12.I01 Espacios de datos sectoriales (contribución a proyectos tractores de digitalización de los sectores productivos estratégicos)	Baja
	46MA C13.I01 Emprendimiento. I+D+i+Digitalización	Media
	46MC C13.I03 Digitalización e Innovación I. I+D+i+Digitalización	Media
	46NB C14.I02 Programa de digitalización e inteligencia para destinos y sector turístico. I+D+i+Digitalización	Baja
	46OA C15.I01 Favorecer la vertebración territorial mediante despliegue de redes: Extensión de la banda ancha ultrarrápida y cobertura en movilidad de 30 Mbps	Media
	46OB C15.I02 Refuerzo de conectividad en centros de referencia, motores socioeconómicos y proyectos tractores de digitalización sectorial	Media
	46OC C15.I03 Bonos de conectividad para PYMES y colectivos vulnerables	Media
	46OD C15.I04 Renovación y sostenibilidad de infraestructuras	Media
	46OE C15.I05 Despliegue de infraestructuras digitales transfronterizas. I+D+i+Digitalización	Media
	46OG C15.I07 Ciberseguridad: Fortalecimiento de las capacidades de ciudadanos, PYMES y profesionales; e Impulso del ecosistema del sector	Media
	46PR C16.R01 Estrategia Nacional de IA	Baja
	46RF C18.I06 Data lake Sanitario	Baja
	46SA C19.I01 Competencias digitales transversales. I+D+i+Digitalización	Alta
	46SD C19.I04 Profesionales digitales	Media
	46UE C21.I05 Mejora de infraestructuras digitales, el equipamiento, las tecnologías, la docencia y la evaluación digitales universitarios	Baja
	491M Ordenación y promoción de las telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información	Media
	492M Defensa de la competencia en los mercados y regulación de sectores productivos	Sin pertinencia
	493M Dirección, control y gestión de seguros	Baja

Sección	Programa	Pertinencia de género
27 Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital	493O Regulación contable y de auditorías	Sin pertinencia
	49OF C15.I06 Despliegue del 5G: redes, cambio tecnológico e innovación	Media
	49OS C15.R02 Hoja de ruta 5G: Gestión y asignación del espectro, reducción de cargas al despliegue, Ley de Ciberseguridad 5G y Apoyo a entidades locales	Media
	923C Elaboración y difusión estadística	Media
	923O Gestión de la Deuda y de la Tesorería del Estado	Sin pertinencia
	923P Relaciones con Instituciones Financieras Multilaterales	Alta
	923Q Dirección y Servicios Generales de Asuntos Económicos y Transformación Digital	Media
	92KA C11.I01 Modernización de la Administración General del Estado. Servicios de carácter general	Media
	931M Previsión y política económica	Media
28 Ministerio de Ciencia e Innovación	143A Cooperación para el desarrollo	Baja
	461M Dirección y Servicios Generales de Ciencia e Innovación	Alta
	463A Investigación científica	Baja
	463B Fomento y coordinación de la investigación científica y técnica	Media
	465A Investigación sanitaria	Alta
	467C Investigación y desarrollo tecnológico-industrial	Media
	467H Investigación energética, medioambiental y tecnológica	Media
	46QA C17.I01 Planes Complementarios con CCAA	Baja
	46QB C17.I02 Fortalecimiento de las capacidades, infraestructuras y equipamientos de los agentes del SECTI	Baja
	46QC C17.I03 Nuevos proyectos I+D+I Publico Privados, Interdisciplinares, Pruebas de concepto y concesión de ayudas consecuencia de convocatorias competitivas internacionales. I+D de vanguardia orientada a retos de la sociedad. Compra pública pre-comercial.	Baja
	46QD C17.I04 Nueva carrera científica	Media
	46QE C17.I05 Reforma de capacidades del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación: Transferencia de conocimiento	Baja
	46QF C17.I06 Reforma de capacidades del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación: Salud	Alta
	46QG C17.I07 Reforma de capacidades del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación: Medioambiente, cambio climático y energía	Baja
	46QI C17.I09 Reforma de capacidades del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación: Sector aeroespacial	Baja

Sección	Programa	Pertinencia de género
29 Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030	231F Otros servicios sociales del Estado	Media
	231G Atención a la infancia y a las familias	Media
	232A Promoción y servicios a la juventud	Baja
	232F Derechos de los animales	Sin pertinencia
	239N Dirección y Servicios Generales de Derechos Sociales y Agenda 2030	Sin pertinencia
	23VA C22.I01 Plan de apoyos y cuidados de larga duración: desinstitucionalización, equipamientos y tecnología.	Media
	23VB C22.I02 Plan de Modernización de los Servicios Sociales: Transformación tecnológica, innovación, formación y refuerzo de la atención a la infancia.	Media
	23VC C22.I03 Plan España País Accesible.	Media
	921Y Agenda 2030	Alta
30 Ministerio de Igualdad	232B Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	Alta
	232C Actuaciones para la prevención integral de la violencia de género	Alta
	232D Igualdad de trato y diversidad	Alta
	232M Dirección y Servicios Generales de Igualdad	Media
	23VB C22.I02 Plan de Modernización de los Servicios Sociales: Transformación tecnológica, innovación, formación y refuerzo de la atención a la infancia.	Alta
	23VD C22.I04 Plan España te protege contra la violencia machista.	Alta
31 Ministerio de Consumo	313C Seguridad alimentaria y nutrición	Sin pertinencia
	31KB C11.I02 Proyectos tractores de digitalización de la Administración General del Estado. Sanidad	Baja
	31RC C18.I03 Aumento de capacidades de respuesta ante crisis sanitarias. Sanidad	Baja
	492O Protección y promoción de los derechos de los consumidores y usuarios	Alta
	496M Regulación del juego	Media
	498M Dirección y Servicios Generales de Consumo	Alta
	49KB C11.I02 Proyectos tractores de digitalización de la Administración General del Estado. Otras Actuaciones de Carácter Económico	Baja
	49MD C13.I04 Apoyo al comercio. Otras Actuaciones de Carácter Económico	Baja

Sección	Programa	Pertinencia de género
32 Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones	212M Pensiones no contributivas y prestaciones asistenciales	Alta
	219N Gestión de pensiones de Clases Pasivas	Sin pertinencia
	231B Acciones en favor de los emigrantes	Media
	231G Atención a la infancia y a las familias	Media
	231H Acciones en favor de los inmigrantes	Media
	232E Análisis y definición de objetivos y políticas de Inclusión	Sin pertinencia
	23VE C22.I05 Incremento de la capacidad y eficiencia del sistema de acogida de solicitantes de asilo	Media
	23VV C22.R05 Mejorar el sistema de prestaciones económicas no contributivas de la Administración General del Estado	Alta
	23WG C23.I07 Fomento del crecimiento inclusivo mediante la vinculación de las políticas de inclusión social al Ingreso Mínimo Vital	Alta
	291M Dirección y Servicios Generales de la Inclusión, de la Seguridad Social y de la Migración	Media
	29KB C11.I02 Proyectos tractores de digitalización de la Administración General del Estado. Gestión y Administración de la Inclusión, de la Seguridad Social y de la Migración	Baja
33 Ministerio de Universidades	144B Cooperación, promoción y difusión educativa en el exterior	Baja
	321O Dirección y Servicios Generales de Universidades	Alta
	322C Enseñanzas universitarias	Alta
	323M Becas y ayudas a estudiantes	Alta
	463A Investigación científica	Baja
	46UD C21.I04 Formación y capacitación del personal docente e investigador	Media
	46UE C21.I05 Mejora de infraestructuras digitales, el equipamiento, las tecnologías, la docencia y la evaluación digitales universitarios	Baja
60 Seguridad Social	211M Pensiones contributivas de la Seguridad Social	Media
	212O Gestión y control de los complementos a mínimos de pensiones	Media
	219M Gestión de las prestaciones económicas de Seguridad Social	Sin pertinencia
	221M Subsidios de incapacidad temporal y otras prestaciones económicas de la Seguridad Social	Alta
	224M Prestaciones económicas por cese de actividad	Baja
	231E Otros servicios sociales de la Seguridad Social	Baja
	291M Dirección y Servicios Generales de la Inclusión, de la Seguridad Social y de la Migración	Baja

Sección	Programa	Pertinencia de género
60 Seguridad Social	29KB C11.I02 Proyectos tractores de digitalización de la Administración General del Estado. Gestión y Administración de la Inclusión, de la Seguridad Social y de la Migración	Baja
	29SC C19.I03 Competencias digitales para el empleo. Gestión y Administración de la Inclusión, de la Seguridad Social y de la Migración	Baja
	312B Atención primaria de salud. Instituto Nacional de Gestión Sanitaria	Media
	312C Atención especializada de salud. Instituto Nacional de Gestión Sanitaria	Media
	312D Medicina marítima	Baja
	312F Atención primaria de salud de Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social e Instituto Social de la Marina	Baja
	312G Atención especializada de salud de Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social e Instituto Social de la Marina	Baja

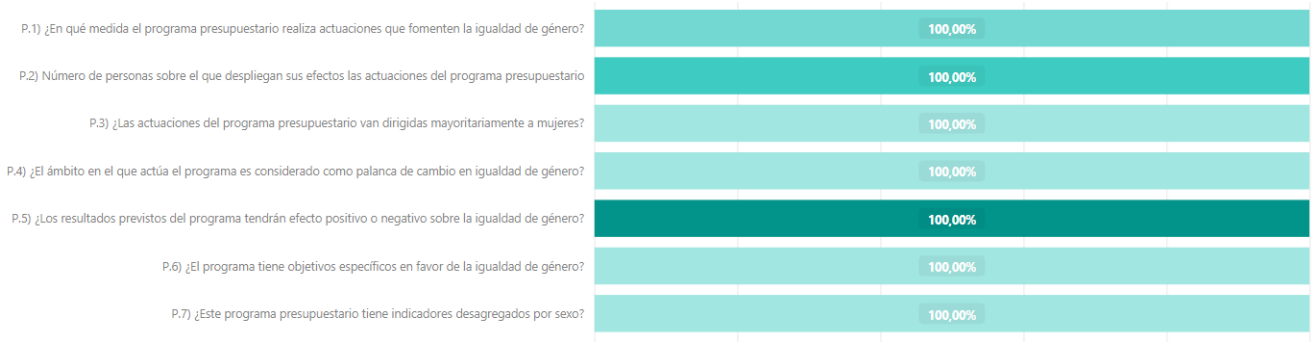
VI.4 ANÁLISIS DE LOS RECURSOS-RESULTADOS POR SECCIÓN PRESUPUESTARIA

SECCIÓN 03. TRIBUNAL DE CUENTAS

Listado de programas

Programa	Denominación	Pertinencia de género
911O	Control externo del Sector Público	Baja

Análisis de pertinencia (agregación de los resultados de las respuestas a las preguntas sobre pertinencia de género de los programas gestionados por la sección)



Fichas de programa de todos los programas gestionados por la sección

PROGRAMA 911O
Control externo del Sector Público

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

El Tribunal de Cuentas es el supremo órgano fiscalizador de las cuentas y de la gestión económica del Sector Público y el enjuiciamiento de la responsabilidad contable en que incurran quienes manejan fondos públicos.
La Institución tiene asumido el compromiso y trabaja activamente para potenciar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Este compromiso con la igualdad entre hombres y mujeres se materializa, tanto en su propia organización interna como en el ejercicio de sus competencias, en particular, en el desarrollo de su función fiscalizadora. En 2015, la Ley Orgánica 3/2015, de 30 de marzo, modificó la Ley Orgánica 2/1982, de 12 de mayo, del Tribunal de Cuentas, incorporando la igualdad de género como uno de los principios que han de examinarse al analizar la actividad económico-financiera del sector público.

Principales líneas de actuación del programa

Medidas internas para contribuir a fomentar la igualdad entre hombres y mujeres

El Pleno de la Institución aprobó su I Plan de Igualdad el 29 de septiembre de 2014. Adoptó, igualmente, el 23 de diciembre de 2013, un Protocolo de actuación frente a las situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso laboral en el Tribunal de Cuentas; contando, asimismo, con un Órgano para la tramitación de asuntos confidenciales.
El Plan Estratégico 2018-2021, aprobado por el Pleno el 25 de abril de 2018, recoge, bajo el Objetivo Estratégico 4 «Reforzar la gestión de los recursos humanos y materiales del Tribunal de Cuentas bajo los principios de eficiencia, economía, igualdad y transparencia», como objetivo específico 4.2, el de «Promover medidas de garantía de la igualdad dentro de los ámbitos de actividad del Tribunal de Cuentas».
En el ámbito interno, los distintos órganos del Tribunal y la Comisión de Igualdad impulsan iniciativas para promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres; entre otras, la adopción de medidas por la Comisión de Gobierno, como órgano competente en materia de régimen de personal, para seguir avanzando en la materia; la publicación semanal de noticias relacionadas con la igualdad que contribuyan a potenciar la concienciación; y la inclusión anual en el Programa de Formación de la Institución de cursos relacionados con esta materia. También se celebran periódicamente Jornadas abiertas, con participación de especialistas en la materia.

Actuaciones en el ámbito de las funciones propias del Tribunal

Desde hace años se incluye en el Programa Anual de Fiscalizaciones, como un objetivo horizontal, la verificación en las fiscalizaciones del cumplimiento de la normativa de igualdad efectiva de mujeres y hombres, en todo aquello que guarde relación con el objeto de las mismas. Asimismo, en los Programas Anuales se incorporan fiscalizaciones específicas en la materia, en las que, además del cumplimiento de la normativa, se analiza, entre otros extremos, la eficacia de las medidas adoptadas por las entidades fiscalizadas para hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.
En los informes producto de las fiscalizaciones se formulan recomendaciones dirigidas, entre otros aspectos, a respetar el equilibrio en la conformación de tribunales y demás órganos colegiados; a salvaguardar la igualdad de oportunidades para acceder a los puestos directivos; a adoptar medidas que garanticen la igualdad retributiva, no solo formalmente sino también mediante el fomento del acceso de las mujeres a los puestos superiores de las entidades públicas; a la aprobación de planes de igualdad y a su efectiva aplicación mediante la adopción de medidas concretas y suficientes; así como a la inclusión en los contratos del sector público de cláusulas que favorezcan dicha igualdad.

Política de Personal del Tribunal de Cuentas

Del análisis de los datos del personal que presta servicios en el Tribunal de Cuentas a 31 de diciembre de 2020, se concluye que el personal femenino que realiza su labor profesional en el Tribunal de Cuentas constituye una amplia mayoría, al sumar un total de 437 mujeres frente a 275 varones. Por lo que se refiere al ámbito funcionarial, en el subgrupo de más alto nivel administrativo están numéricamente igualados mujeres y hombres, siendo aquellas mayoritarias en los siguientes niveles administrativos. Por lo que se refiere al personal laboral, la proporción se invierte, al existir 82 hombres por 59 mujeres en esta categoría. Entre el personal eventual, son 29 las mujeres que prestan servicios en el Tribunal de Cuentas, por 2 hombres.

Impacto de género en el ámbito de los gastos del Tribunal de Cuentas

Los capítulos del Anteproyecto de Presupuesto del Tribunal de Cuentas más relevantes desde el punto de vista del impacto de género son los capítulos 1, 2 y 6.

— Capítulo 1 «Gastos de personal».
  Entre las medidas recientes adoptadas por la Institución para promover la igualdad en el ámbito retributivo, puede citarse la modificación de los criterios relacionados con la determinación de la productividad semestral del personal funcionario y eventual, a fin de alcanzar una igualdad, real y efectiva entre mujeres y hombres, considerándose el permiso por maternidad/paternidad como efectivamente trabajados en lo que afecta a la valoración individual de la cuantía correspondiente a la productividad semestral, sin que, por lo tanto, tales periodos determinen una menor retribución en concepto de productividad.

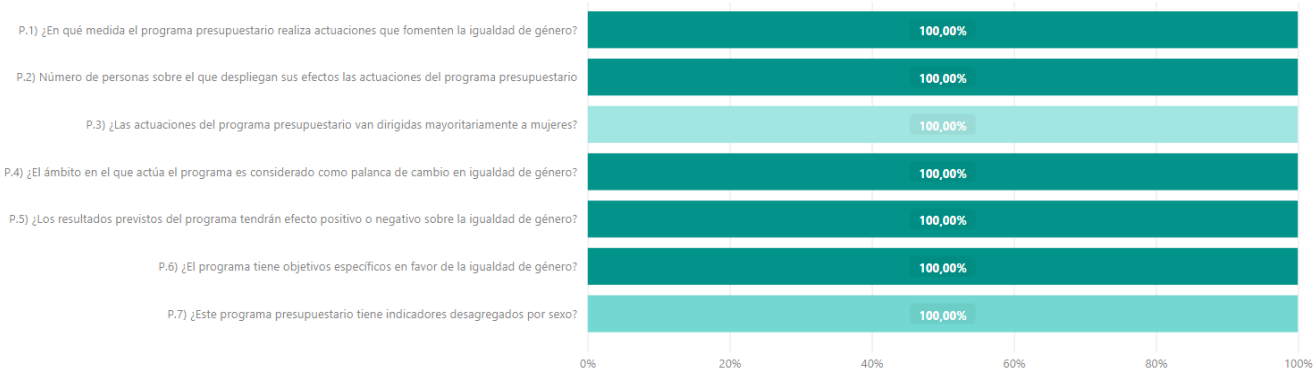
Principales líneas de actuación del programa
— Capítulo 2 «Gastos en bienes corrientes y servicios» y capítulo 6 «Inversiones reales». Los pliegos de cláusulas administrativas particulares de los contratos tramitados por el Tribunal incluyen criterios de adjudicación específicos para el desempate entre licitadores, en los que se priman las proposiciones presentadas por las empresas que incluyan medidas de carácter social y laboral que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como aquellas que tengan mayor porcentaje de mujeres empleadas en la plantilla.

SECCIÓN 04. TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Listado de programas

Programa	Denominación	Pertinencia de género
911P	Control Constitucional	Alta

Análisis de pertinencia (agregación de los resultados de las respuestas a las preguntas sobre pertinencia de género de los programas gestionados por la sección)



Fichas de programa de todos los programas gestionados por la sección

PROGRAMA 911P
Control Constitucional

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

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).
Durante el año 2020, el Tribunal Constitucional dictó nueve sentencias —de un total de 195— amparando a quienes habían padecido discriminación por razón de sexo. Todas ellas se pronunciaron en procesos de amparo, de modo que no se dictó ninguna sentencia sobre discriminación por razón de sexo en procesos de inconstitucionalidad (recursos de inconstitucionalidad y cuestiones de inconstitucionalidad).
En todos los casos la discriminación padecida tuvo lugar en el seno de las relaciones de trabajo, fueran estas de carácter estrictamente laboral o de naturaleza estatutaria, todas ellas en el ámbito de los servicios de salud. Se trata de las SSTTCC 71/2020, 79/2020, 90/2020, 91/2020, 120/2020, 124/2020, 128/2020, 129/2020 y 168/2020.

Principales líneas de actuación del programa

1. *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:

a) Recurso de amparo contra decisiones parlamentarias.
b) Recurso de amparo contra decisiones gubernativas y administrativas.
c) Recurso de amparo contra decisiones judiciales.

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:

a) Declaración de nulidad de la decisión, acto o resolución impugnado.
b) Reconocimiento del derecho o libertad pública vulnerado.
c) Restablecimiento del recurrente en la integridad de su derecho o libertad con la adopción de las medidas apropiadas, en su caso, para su conservación.

2. *Recurso de inconstitucionalidad*

El recurso de inconstitucionalidad 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.

3. *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.

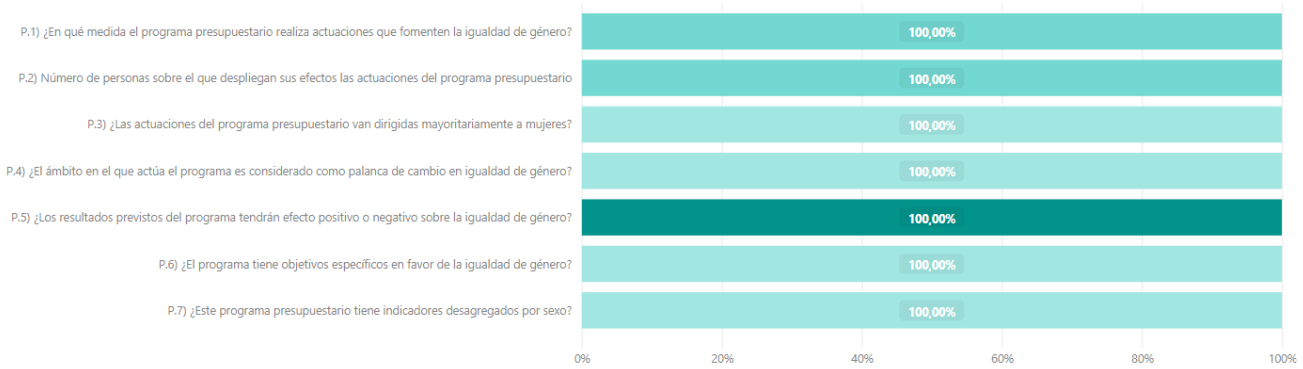
Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Protección de la igualdad de género como derecho fundamental frente a vulneraciones en la actuación de los poderes públicos.	Número de sentencias de recurso de amparo dictadas en relación con la igualdad de género.	NO
Control de la constitucionalidad de las 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.	NO
	Número de sentencias de cuestión de inconstitucionalidad dictadas en relación con la igualdad de género.	NO

SECCIÓN 05. CONSEJO DE ESTADO

Listado de programas

Programa	Denominación	Pertinencia de género
912N	Alto asesoramiento del Estado	Baja

Análisis de pertinencia (agregación de los resultados de las respuestas a las preguntas sobre pertinencia de género de los programas gestionados por la sección)



Fichas de programa de todos los programas gestionados por la sección

PROGRAMA 912N
Alto asesoramiento del Estado

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

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 de máxima responsabilidad (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 tres Consejeras Permanentes, tres 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 del programa

En el año 2020, se creó la sección 9.ª, donde se concentraron los asuntos relativos a la igualdad y la Agenda Social, con objeto de subrayar la importancia y la relevancia que desde el Consejo de Estado se le quiere conferir a ambos temas. Aquí se encuadran las consultas planteadas por los Ministerios de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones y de Derechos Sociales y Agenda 2030, así como de Igualdad. Con la creación de esta Sección confirmamos el compromiso del Consejo de Estado con la Igualdad.
La doctrina del Consejo de Estado es muy avanzada y refleja en los dictámenes, como se puede comprobar, su compromiso con la Igualdad.

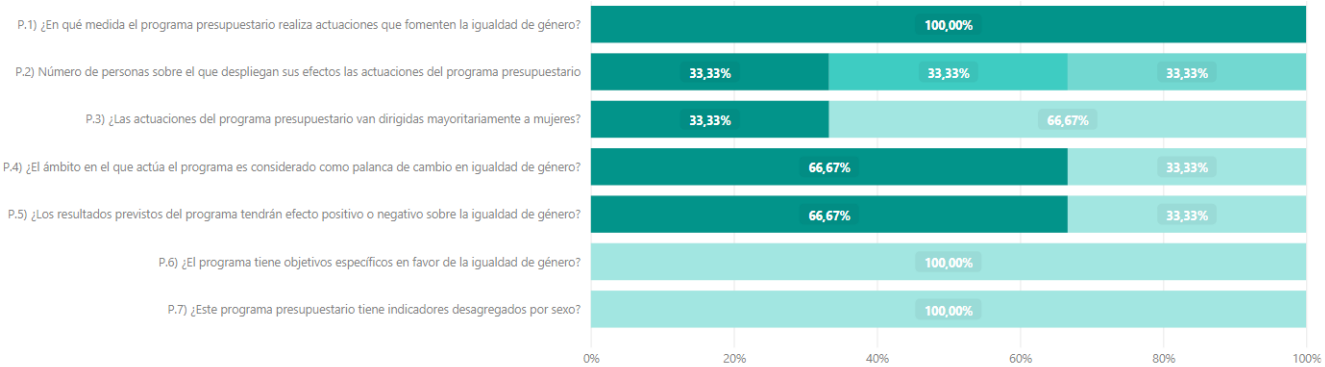
Principales líneas de actuación del programa
Oferta de formación en fundamentos sobre la igualdad entre hombres y mujeres, igualdad de trato y no discriminación.
Formación en la prevención de la violencia de género.

SECCIÓN 07. CLASES PASIVAS

Listado de programas

Programa	Denominación	Pertinencia de género
211N	Pensiones de Clases Pasivas	Media
211O	Otras pensiones y prestaciones de Clases Pasivas	Media
212N	Pensiones de guerra	Media

Análisis de pertinencia (agregación de los resultados de las respuestas a las preguntas sobre pertinencia de género de los programas gestionados por la sección)



Fichas de programa de todos los programas gestionados por la sección

PROGRAMA 211N
Pensiones de Clases Pasivas

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

El programa tiene incidencia en la igualdad de género, en la medida en que se han realizado actuaciones 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 las mismas, 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.
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 contempla 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.

Principales líneas de actuación del programa
Mejora de las pensiones ordinarias de viudedad del régimen de Clases Pasivas del Estado en cuanto al incremento del porcentaje para el cálculo de la cuantía de la pensión.
Consolidación del reconocimiento y abono del complemento para la reducción de la brecha de género.

PROGRAMA 211O
Otras pensiones y prestaciones de Clases Pasivas

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

El programa tiene incidencia en la igualdad de género, dado que dentro del mismo se encuentran las ayudas a víctimas de delitos violentos y 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.
Asimismo, hay que destacar los cambios normativos que, a través de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, se han producido en la citada Ley 35/1995, de 11 de diciembre, 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 número 6 contempla 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».

Principales líneas de actuación del programa
Condiciones especiales en las ayudas previstas en la Ley 35/1995, de 11 de diciembre, a las víctimas de violencia de género. Así, se establecen especialidades en los requisitos para poder ser beneficiaria de las ayudas contempladas en la Ley: 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.

PROGRAMA 212N
Pensiones de guerra

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa:

El programa tiene incidencia en la igualdad de género, en la medida en que se han realizado actuaciones 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 las mismas, 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.

PROGRAMA 212N
Pensiones de guerra

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 contempla 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.

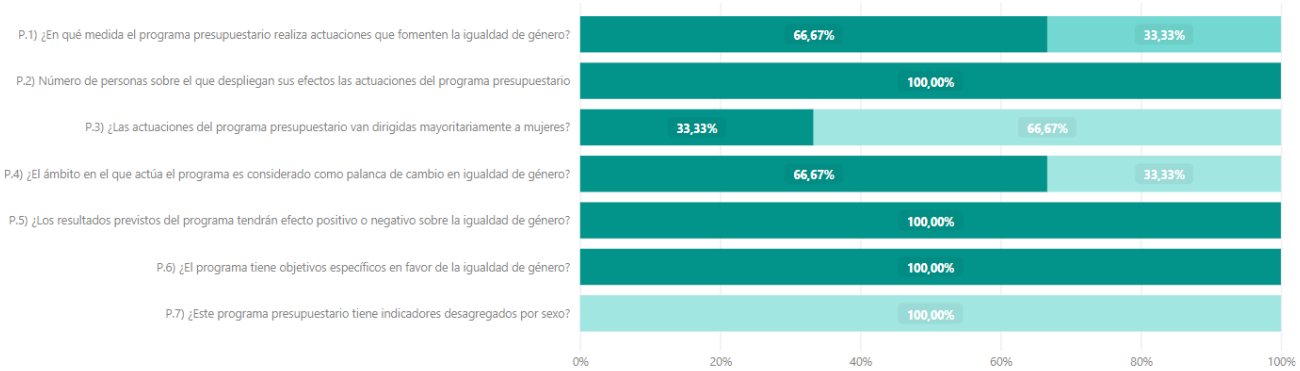
Principales líneas de actuación del programa
Mejora de las pensiones ordinarias de viudedad causadas al amparo de la legislación especial de guerra, en cuanto al incremento del porcentaje para el cálculo de la cuantía de la pensión.

SECCIÓN 08. CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL

Listado de programas

Programa	Denominación	Pertinencia de género
111M	Gobierno del Poder Judicial	Alta
111O	Selección y formación de jueces	Alta
111P	Documentación y publicaciones judiciales	Media

Análisis de pertinencia (agregación de los resultados de las respuestas a las preguntas sobre pertinencia de género de los programas gestionados por la sección)



Fichas de programa de todos los programas gestionados por la sección

PROGRAMA 111M
Gobierno del Poder Judicial

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa:

Dentro del programa 111M se incluyen los presupuestos de la Presidencia, las Vocalías, la Secretaría General y Vicesecretaría General, la Gerencia (que incluye gestión presupuestaria, administración de personal del CGPJ, habilitación, informática interna, asuntos generales y contratación, mantenimiento y suministros del CGPJ, seguridad y parque móvil), el Servicio Central de Secretaría General (que incluye biblioteca, registro, archivo, documentación, apoyo a la Comisión Permanente, y relaciones internacionales), el Promotor de la Acción Disciplinaria (que incluye la Oficina de Atención al Ciudadano), el Servicio de Personal Judicial (que incluye régimen jurídico de Jueces y Magistrados, oficina judicial, calificación y prevención de riesgos laborales), la Oficina de Comunicación, el Gabinete Técnico (que incluye las secciones de estudios e informes, recursos, mediación, Comisión de Igualdad, Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género, y Foro Justicia y Discapacidad), el Servicio de Inspección, y el Servicio de Informática Judicial.
Con cargo a este programa se financian todas las actividades de la Comisión de Igualdad del CGPJ y del Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género (OVDyG), 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.

PROGRAMA 111M
Gobierno del Poder Judicial

— 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.

Principales líneas de actuación del programa
1. 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.
2. Elaboración, difusión, implementación y seguimiento del II Plan de Igualdad de la Carrera Judicial y del Plan de Igualdad del CGPJ. Para ello se cuenta con la colaboración de una red de delegados y delegadas de igualdad.
3. 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.
4. Recopilación y análisis de los datos más relevantes en materia de igualdad dentro de la Carrera Judicial con el fin de elaborar diagnósticos de situación y proponer medidas concretas de acción en aquellas áreas en que se detecten deficiencias.
5. La elaboración de estudios sobre materias relacionadas con la aplicación del principio de igualdad en el ámbito de la Administración de Justicia y de protocolos y guías de recomendaciones y buenas prácticas para la aplicación de la perspectiva de género en el enjuiciamiento.
6. 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.
7. 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.
8. 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.
9. 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.
10. 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.
11. Promocionar la formación de las personas que integran la Carrera Judicial en materia de igualdad, enjuiciamiento con perspectiva de género y lucha contra todas las formas de violencia de género.

Objetivos
Elaboración de un estudio sociológico sobre las razones de la baja participación de las mujeres en puestos de nombramiento discrecional de la Judicatura.

Objetivos
Constitución formal y puesta en funcionamiento de la red de delegados y delegadas de igualdad, que habrán de coordinar la actuación de los Tribunales Superiores de Justicia de las Comunidades Autónomas con la actuación del CGPJ en la implementación del II Plan de Igualdad de la Carrera Judicial.
Elaboración y aprobación del Plan de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial.
Organización de actividades de formación y sensibilización de las personas que integran la Carrera Judicial en materia de igualdad, enjuiciamiento con perspectiva de género y lucha contra todas las formas de violencia de género (3 actividades, de 15 horas de duración, dirigidas cada una de ellas a 30 asistentes).
Organización de actividades de formación y sensibilización del personal interno del CGPJ en materia de igualdad, enjuiciamiento con perspectiva de género y lucha contra todas las formas de violencia de género (3 actividades, de 15 horas de duración, dirigidas cada una de ellas a 20 asistentes).
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 y promover 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.
Aprobación y publicación del estudio elaborado por el grupo de expertas y expertos del OVDyG en relación con las sentencias dictadas por el Tribunal Supremo en materia de delitos contra la indemnidad e integridad sexuales.
Aprobación y publicación del informe anual sobre víctimas mortales de la violencia de género y doméstica en el ámbito de la pareja o expareja correspondiente al año 2020.
Aprobación y publicación del informe sobre sentencias dictadas en el año 2020 relativas a homicidios o asesinatos por violencia de género y doméstica.
Mantenimiento del Foro Virtual de la Comunidad de Violencia de Género dependiente del OVDyG.

PROGRAMA 111O
Selección y formación de jueces

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

El programa 111O 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 del programa
1. Someter el temario de todas las pruebas selectivas para el ingreso en la Carrera Judicial a informe de impacto de género previo a su aprobación, con la finalidad de garantizar, en los términos establecidos en el artículo 310 LOPJ, la adquisición de conocimientos sobre el principio de no discriminación y de igualdad entre mujeres y hombres y, en particular, de la normativa específica dictada para combatir la violencia sobre la mujer, incluyendo la de la Unión Europea y la de los Tratados e instrumentos internacionales en materia de igualdad, discriminación y violencia contra las mujeres ratificados por España (Declaración Universal de los Derechos Humanos, Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, Pacto internacional de derechos civiles y políticos, Convenio de Estambul, Agenda 2030 de las Naciones Unidas, etc.).
2. Incluir en el Plan Docente de la Escuela Judicial el estudio en profundidad de las materias que integran el principio de no discriminación y la igualdad entre hombres y mujeres, y en particular el enjuiciamiento con perspectiva de género, la lucha contra la violencia sobre la mujer en todas sus formas (artículo 307.2 de la LOPJ), y la utilización del lenguaje inclusivo.
3. Establecer la obligación de los jueces y las juezas en prácticas de realizar una actividad de formación continua sobre la tutela judicial del principio de igualdad entre mujeres y hombres, derecho antidiscriminatorio, lucha contra todas las clases de violencia contra las mujeres y enjuiciamiento con perspectiva de género durante la fase de prácticas tuteladas o durante la fase posterior de sustitución y refuerzo. Podrán realizar voluntariamente hasta una actividad formativa más en tales materias por cada doce meses en tales periodos. En el Plan Estatal de Formación Continua se especificarán expresamente cuáles son los cursos que permiten tener cumplida esa exigencia.
4. 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. Estas actividades formativas se ofertarán dentro del Foro Permanente de Igualdad del Plan Estatal de Formación Continua, a propuesta de la Comisión de Igualdad, y no computarán a los efectos de saturación de los cursos a que puede acudir anualmente cada miembro de la Carrera Judicial.
5. 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. Esta formación deberá ser accesible a todos los miembros de la Carrera Judicial que lo soliciten. La Comisión de Igualdad participará en el diseño y supervisión del contenido y desarrollo de esta formación on-line.
6. 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.
7. Establecer el deber de quienes dirijan actividades de formación continua de incluir las ponencias o contenidos transversales propuestos por la Comisión de Igualdad en el programa de la actividad de que se trate.

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.

Objetivos

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 áreas de derecho constitucional (2 temas), derecho civil (2 temas), derecho penal (6 temas), derecho procesal civil (4 temas), derecho procesal penal (5 temas), derecho administrativo (1 tema), y derecho laboral (8 temas).
— Incorporación de contenidos en materia de igualdad y enjuiciamiento con perspectiva de género en las pruebas selectivas para acceso a la Carrera Judicial por el cuarto turno.

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 habrán de incorporar al Plan Docente de la 72ª promoción de la Escuela Judicial (curso 2022-2023):

— Seminario específico sobre detección y superación de estereotipos de género en el ejercicio de la jurisdicción y otro sobre enjuiciamiento con perspectiva de género;
— 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 empleando una simulación de declaraciones de víctimas de violencia doméstica y de víctimas de violencia de género en cualquiera de sus manifestaciones;
— Taller de declaraciones críticas, abordado igualmente desde una perspectiva de género y derechos humanos y enfocado a evitar la victimización secundaria;
— Seminario sobre trata de seres humanos;
— Seminario sobre estándares europeos del artículo 6 CEDH;
— 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 2022, 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 destinados a algún órgano judicial con competencia exclusiva en Violencia Sobre la Mujer.
— Un módulo de formación a distancia monográfico, también de 50 horas de duración y de carácter evaluable, sobre «Enjuiciamiento con perspectiva de género».
— 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.

PROGRAMA 111P
Documentación y publicaciones judiciales

Pertinencia: Media

PROGRAMA 111P
Documentación y publicaciones judiciales

Breve descripción del programa

El programa 111P corresponde al Centro de Documentación Judicial (CENDOJ), que 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 del programa
1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. 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.
6. 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.

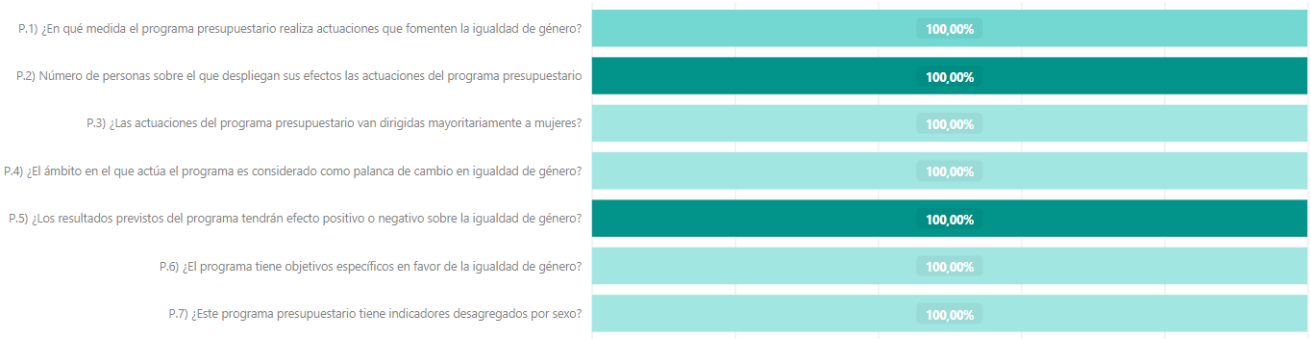
Objetivos
Revisión de los Tesauros recogidos en el Fondo Documental del CENDOJ para incluir voces que permitan un acceso fácil a las sentencias que incorporan perspectiva de género en los distintos órdenes jurisdiccionales.
Creación de una Comunidad Virtual de Igualdad en la página web poderjudicial.es con el fin de facilitar el acceso de todas las personas que integran la Carrera Judicial a contenidos, normativa, resoluciones y/o actividades formativas en materia de igualdad de manera permanente.
Puesta a disposición tanto de las personas que integran la Carrera Judicial como del personal interno del CGPJ de los medios precisos para hacer posible el teletrabajo (ordenador portátil, accesos VPN, servicio de datos de movilidad, etc.).

SECCIÓN 10. CONTRATACIÓN CENTRALIZADA

Listado de programas

Programa	Denominación	Pertinencia de género
923R	Contratación centralizada	Media

Análisis de pertinencia (agregación de los resultados de las respuestas a las preguntas sobre pertinencia de género de los programas gestionados por la sección)



Fichas de programa de todos los programas gestionados por la sección

PROGRAMA 923R
Contratación centralizada

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

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 sobre personas y con baja relevancia en materia de igualdad.

Principales líneas de actuación del programa

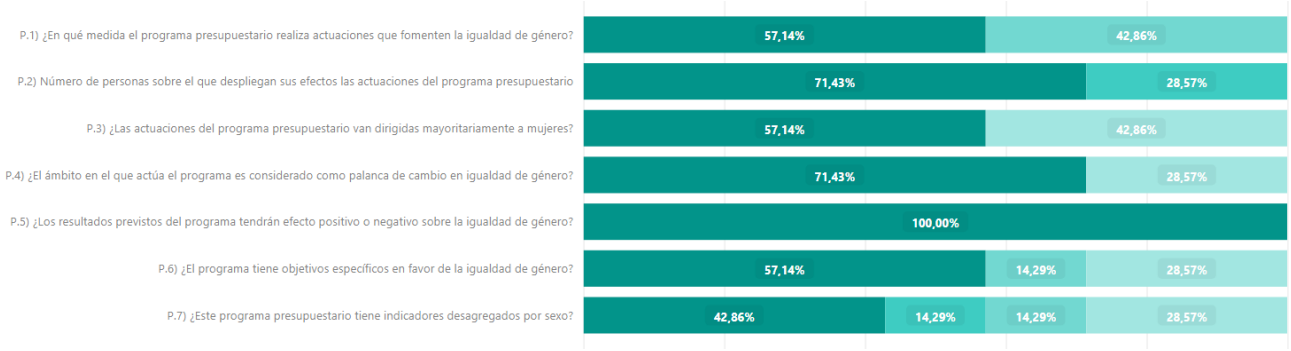
El artículo 202 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, permite al órgano de contratación incluir consideraciones de tipo social como condiciones especiales de ejecución.
En dicho marco, esta Dirección General ha incluido como condición especial de ejecución en el contrato centralizado de telecomunicaciones, 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.
Asimismo, en el contrato centralizado de seguridad se recoge como condiciones especiales de ejecución, por un lado, la realización, durante la ejecución del contrato, de una acción de sensibilización en materia de igualdad y conciliación de una hora, debiendo participar, al menos, el 50% de las personas que están prestando el servicio.

SECCIÓN 12. MINISTERIO DE ASUNTOS EXTERIORES, UNIÓN EUROPEA Y COOPERACIÓN

Listado de programas

Programa	Denominación	Pertinencia de género
141M	Dirección y Servicios Generales de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación	Alta
142A	Acción del Estado en el exterior	Alta
142B	Acción Diplomática ante la Unión Europea	Alta
143A	Cooperación para el desarrollo	Alta
144A	Cooperación, promoción y difusión cultural en el exterior	Alta
14KB	C11.I02 Proyectos tractores de digitalización de la Administración General del Estado. Política exterior	Baja
14SA	C19.I01 Competencias digitales transversales. Política Exterior	Baja
467G	Investigación y desarrollo de la Sociedad de la Información	Sin pertinencia

Análisis de pertinencia (agregación de los resultados de las respuestas a las preguntas sobre pertinencia de género de los programas gestionados por la sección)



Fichas de programa de todos los programas gestionados por la sección

PROGRAMA 141M
Dirección y Servicios Generales de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación

Pertinencia: Alta

PROGRAMA 141M
Dirección y Servicios Generales de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación

Breve descripción del programa

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 y de comunicación del departamento.

Principales líneas de actuación del programa
Línea 1. Campañas de sensibilización. La Dirección General de Comunicación, Diplomacia pública y Redes llevará 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.
Línea 2. Refuerzo del apoyo para familias del personal del Servicio Exterior. Se celebrarán en la Escuela Diplomática unas Jornadas de Preparación al Puesto orientadas a dar información útil a los cónyuges o parejas de hecho de los funcionarios o personal destinados a un puesto en el exterior, en las que se abordan diversos aspectos de la conciliación de la vida familiar y profesional, incluido el trabajo de los cónyuges.
Línea 3. La Escuela Diplomática del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación (MAUC) habilita en su plataforma Campus Virtual dos cursos autocompletables de asuntos consulares, uno de ellos accesible para todo el personal, que contienen un módulo sobre protección en el exterior frente a la violencia de género. Además, en el curso selectivo de los funcionarios en prácticas de la Carrera Diplomática se imparte un módulo específico sobre violencia de género.
Línea 4. 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. Además, en el curso selectivo de los funcionarios en prácticas de la Carrera Diplomática se imparte un módulo específico sobre igualdad de género y política exterior feminista.
Línea 5. Redes y comunidades profesionales de españoles en el exterior. El Embajador en Misión Especial para la Ciudadanía Española Global dedicará especial atención a las redes y comunidades profesionales de españoles en el exterior con un marcador de género, y a promover la visibilidad y participación activa de las mujeres como componente esencial de la Ciudadanía Española Global.
Línea 6. Mantenimiento y desarrollo de un Espacio Igualdad y Conciliación en la Intranet del MAUC.
Línea 7. Elaboración de un protocolo de acompañamiento en el proceso de acreditación a parejas del mismo sexo.
Línea 8. 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 AGE y las recomendaciones de la Unión Europea y el Consejo de Europa.
Línea 9. 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.

Principales líneas de actuación del programa
Línea 10 Inclusión en los planes de formación del MAUC de cursos de sensibilización en materia de igualdad de oportunidades y de prevención de la violencia de género. Asimismo, en el curso selectivo de los aspirantes a la Carrera Diplomática se incorpora un módulo sobre la igualdad de género. Respecto 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.
Línea 11. 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 estudiarán 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.
Línea 12. 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	Indicadores	Desagregado por sexo
Realizar al menos 3 campañas anuales 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.	Número de campañas de sensibilización al año.	NO
Fomento de paridad progresiva en los puestos de responsabilidad.	Datos sobre la proporción de mujeres en puestos de responsabilidad.	SÍ
Sensibilización en materia de igualdad de oportunidades y de prevención de acoso.	Número de personas empleadas en temas de igualdad de género.	
Fomento de medidas destinadas a la conciliación familiar y profesional y la corresponsabilidad.	Datos sobre el disfrute de medidas de conciliación desagregadas por sexo.	SÍ

PROGRAMA 142A
Acción del Estado en el exterior

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

Una de las finalidades del Programa 142A 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.

PROGRAMA 142A
Acción del Estado en el exterior

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 los objetivos principales del Programa 142A es garantizar a la ciudadanía española la protección que pudiera necesitar fuera de nuestras fronteras y facilitar el ejercicio de sus derechos. Siendo uno de los objetivos principales del Programa 142A, y en concreto de su concepto 493 «Protección de españoles en el extranjero: asistencia social, evacuaciones, hospitalizaciones y repatriaciones», garantizar a la ciudadanía española la protección que pudiera necesitar fuera de nuestras fronteras y facilitar el ejercicio de sus derechos, destacando el deber de atención y protección de las mujeres españolas víctimas de violencia de género y de sus hijos e hijas en el exterior. Las ayudas de este programa se conceden a las mujeres españolas víctimas de violencia en el exterior de manera prioritaria.
Algunas de las actuaciones que se implementan en base a este programa se orientan a la necesidad de apoyar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas, así como la consideración de 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.

Principales líneas de actuación del programa

Línea 1. Establecimiento de 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 del concepto 493 del programa 142A.

Línea 2. Financiación.
Incorporación de la política exterior feminista y la promoción de la igualdad de género en las líneas de subvenciones del MAUC, en especial en la convocatoria de subvenciones para la promoción y difusión de los derechos humanos.
Contribuciones voluntarias a organizaciones que trabajan en la promoción de la igualdad de género y transversalización en las contribuciones destinadas a otras organizaciones.

Línea 3. II Plan Nacional de Acción sobre Mujeres, Paz y Seguridad (PNA).
La actualización del Plan Nacional de Acción fue uno de los compromisos anunciados por España. 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.

Línea 4. Lucha contra la violencia contra mujeres y niñas en el ámbito bilateral y multilateral.
Promover iniciativas bilaterales y multilaterales en materia de lucha contra la violencia de género, incluyendo consultas e intercambio de buenas prácticas.
Promover la ratificación del Convenio de Estambul y la nueva iniciativa legislativa de la UE en la materia, en coordinación con los Ministerios correspondientes (Ministerio de Igualdad).
Promover acciones concretas —seminarios, iniciativas y acuerdos bilaterales— en materia de lucha contra la trata (incluyendo de mujeres y niñas).

Línea 5.
Poner en práctica la guía de Política Exterior Feminista y elaborar informe de seguimiento sobre el grado de aplicación y cumplimiento de objetivos.

Línea 6. Participación e intervención en foros multilaterales en materia de no discriminación por razón de género:

— Naciones Unidas (NNUU) – 66 CSW y 77 AGNU: participación en debates generales, diálogos, negociación de resoluciones y seguimiento de iniciativas impulsadas por España. Negociación de conclusiones finales y celebración de actos paralelos.

Principales líneas de actuación del programa
— Incorporación de la igualdad de género en otras Comisiones de Naciones Unidas y en resoluciones temáticas y resoluciones-país. — Consejo de Derechos Humanos: Incorporación de la igualdad de género en resoluciones temáticas y resoluciones-país, promoción de iniciativas sobre igualdad de género y seguimiento de las existentes. — Unión Europea: Apoyo a las iniciativas de la Comisión en materia de igualdad de género en línea con la Estrategia de Igualdad UE 2020-2025. Promoción de posiciones acordadas para la participación en la CSW, Tercera Comisión AGNU o sesiones del Consejo de Derechos Humanos. Liderazgo del cluster sobre participación de mujeres en misiones civiles de la PCSD. — OSCE: Impulso y participación en debates e iniciativas sobre igualdad de género y en particular empoderamiento económico y Mujeres, Paz y Seguridad. — Impulso y apoyo a resoluciones e iniciativas sobre igualdad de género y seguimiento a las resoluciones impulsadas por España en 2020: resolución de la AGNU y la del CDH sobre derechos de mujeres y niñas.
Línea 7. Apoyo a resoluciones e iniciativas sobre violencia contra mujeres y niñas.
Línea 8. 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).
Línea 9. Apoyo a la Relatora Especial de Naciones Unidas sobre Violencia contra la Mujer.
Línea 10. «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 postconflicto, 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.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Mejorar la respuesta institucional y ampliar la asistencia a las mujeres españolas víctimas de violencia en el extranjero, así como a los menores a su cargo.	Número de expedientes de ayudas concedidas anualmente a mujeres españolas víctimas de ayuda en el exterior.	SÍ
Política Exterior Feminista.	Aplicación y presentación informe seguimiento.	NO
II Plan de Nacional de Acción Mujeres, Paz y Seguridad.	Acciones recogidas en el correspondiente informe de seguimiento.	NO
Iniciativa Commitment 2025.	Análisis, informes y recomendaciones sobre la puesta en práctica de los compromisos adquiridos.	NO
Proteger los derechos humanos de las mujeres y niñas en zonas de conflicto y postconflicto, y fomentar la participación de las 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.	NO

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Participar en foros multilaterales sobre la materia.	Número de intervenciones en el Consejo de Derechos Humanos en la Tercera Comisión de la Asamblea General, OSCE, Consejo de Europa en materia de igualdad de género. Resoluciones e iniciativas impulsadas o apoyadas por España.	NO
Convocatorias de subvenciones y contribuciones voluntarias en materia de igualdad de género.	Número de subvenciones e importe de contribuciones voluntarias a organismos y programas sobre igualdad de género.	NO
Formar personal que participa en misiones de paz en materia de igualdad y resolución 1325.	Número de cursos o seminarios organizados.	NO

PROGRAMA 142B
Acción Diplomática ante la Unión Europea

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

El Programa 142B, «Acción diplomática ante la Unión Europea», tiene por objeto las actuaciones que corresponden a la Secretaría de Estado para la Unión Europea, bajo la dirección del titular del Departamento, consistentes en la formulación y ejecución de la política de España en el ámbito de la Unión Europea. Asimismo, dicha Secretaría asiste 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 del programa

Línea 1. 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.
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 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.
— Propuesta de Directiva destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas, en Consejos de Administración.

Sin embargo, la propuesta de «Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores», cuya adopción definitiva se llevó a cabo en el EPSCO de 13 de junio de 2019, actualmente se encuentra en proceso de trasposición.
El nuevo Plan de Acción para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres en la Acción Exterior 2021-2025 (GAP III) de la UE, fue presentado el pasado 25 de noviembre y tiene por objeto acelerar los avances en el empoderamiento de las mujeres y las niñas, y salvaguardar los logros conseguidos en esta materia.

Principales líneas de actuación del programa
Línea 2. Igualdad de oportunidades y de derechos en la política de cooperación internacional para el desarrollo. La Secretaría de Estado para la Unión Europea cuenta con una línea de subvenciones en concurrencia competitiva, bajo el lema «Hablamos de Europa», destinada 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 2022 se promoverá la realización de acciones divulgativas y de participación sobre la conferencia del Futuro de Europa, orientando su objeto, en el apartado primero de la convocatoria, hacia esta materia y, dentro de la cual, una de las temáticas a abordar será la igualdad de género y de oportunidades. 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.
Línea 3. 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. 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 142B, 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. 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	Indicadores	Desagregado por sexo
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.	NO
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.	NO

PROGRAMA 143A
Cooperación para el desarrollo

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

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

PROGRAMA 143A
Cooperación para el 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 Consenso Europeo para el Desarrollo, teniendo en el ámbito de la cooperación como referente la Comunicación GEWE (2007-100) de la que han emanado los I, II y III Planes de Acción de Género de la Unión Europea. El vigente GAP extenderá su vigencia entre 2021 y 2025. En este instrumento de planificación, las agencias de desarrollo de los países miembros tienen 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 (que deben ser refrendados con la aprobación de Planes de Igualdad, como es el caso de AECID a punto de finalizar su proceso de elaboración) 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 Genero de la AECID.

Principales líneas de actuación del programa

Línea 1.

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 2021 y tras la situación de pandemia de la COVID 19 que ha obligado a plantear formas de trabajo a distancia con el objetivo de observar las medidas sanitarias 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. Durante 2022 se implementarán además las medidas de conciliación que prevea el Plan de Igualdad en proceso final de elaboración y aprobación.

Línea 2. 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 III 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), 2021-2025, reforzando aquellas líneas y medidas centradas en el cambio de la cultura institucional.

Procesamiento interno de los resultados derivados de la evaluación del GAP II y análisis de las buenas practicas identificadas. El GAP III se estructura sobre 5 pilares y merece la pena destacar el compromiso asumido de que el 85% del conjunto de acciones de política externa de la UE a 2025 deberá incorporar el enfoque de género y medidas específicas para el empoderamiento de mujeres y niñas. Se articularán además 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.

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 NNUU. Específicamente se jugará un rol activo en la Iniciativa global impulsada por NNUU «Generación Igualdad».

Principales líneas de actuación del programa
Línea 3. 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. Paralelamente la AECID ha elaborado herramientas específicas para sistematizar todas las intervenciones en curso en materia de Igualdad de Género y lucha contra la Violencia de Genero ejecutadas en el exterior a través de todas las modalidades e instrumentos, de cara a fortalecer el trabajo en red y el fortalecimiento de los procesos de gestión del conocimiento iniciados desde 2020 y que se mantendrán reforzados a lo largo del 2022. Para consolidar las plataformas de trabajo compartido y especialización de la red exterior en las distintas temáticas que afectan a la Igualdad de Género. Implementación en 2022 de las recomendaciones contenidas en materia de Trata en el documento programático elaborado por AECID.
Línea 4. 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. Asimismo, se continuará elaborando indicadores de proceso y de impacto asociados a todos los ODS, entre los que se incluye el ODS 5. Por primera vez en 2021 se ha tenido una primera batería de indicadores y en el 2022 se continuará profundizando y adaptándolos a los sistemas de gestión del conocimiento para realizar un mejor seguimiento. Asimismo, se continuará ampliando la base de estos indicadores. Los indicadores asociados al ODS 5 son: — ODS 5. Igualdad de género: 5.1 Número personas receptoras de campañas de información y educación sobre igualdad de género. — ODS 5. Igualdad de género: 5.2 Número de víctimas de VBG que han recibido asistencia (atención psicológica, médica, jurídica) gracias a intervenciones de la CE. — ODS 5. Igualdad de género: 5.3 Número de mujeres alfabetizadas. — ODS 5. Igualdad de género: 5.4 Número de organismos/instancias públicas y organizaciones de la sociedad civil especializadas encargadas de promover la igualdad.
Línea 5. 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: Se continuará la 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 ODS 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.

Principales líneas de actuación del programa
Línea 6. 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. Con el objetivo de avanzar en los procesos de partición política y en otras esferas de decisión en espacios públicos, la AECID mantendrá la ejecución y dotación presupuestaria a las iniciativas impulsadas por el Fondo Ellas+ focalizado en dar impulso a los avances sobre la meta 5.5 del ODS 5.
Línea 7. 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 las Mujeres, 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 donde se desarrolla un intenso trabajo propositivo en materia de Cooperación feminista dando contenido conceptual a sus elementos identificadores con potencial transformador. El grupo 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 y un proceso de aportaciones al Informe de Sistematización de la política de género en el desarrollo de la Cooperación Española.
Línea 8. 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 hay que destacar de cara a 2022 la importancia del seguimiento y avance de los compromisos mutuos asumidos y sancionados en los Marcos de Asociación Estratégica (MAES) firmados y vigentes con las Agencias del sistema de NNUU y Comisiones regionales con especifico mandato de género. En 2022, sin olvidar los riesgos de retrocesos eventuales en materia de salud sexual y reproductiva y en avances en igualdad de género que la pandemia ha generado, se pretende mantener apoyo entre otras a las siguientes iniciativas: A través del FNUAP: UNFPA SUPPLIES, We Decide y Programa Conjunto para la Erradicación de la Mutilación Genital Femenina, Programa de Apoyo al Centro Integral de Mujeres Víctimas de Violencia de Género *(One Stop Center)* en Mali, Proyecto Pantera Vital en el marco del Programa de Afrodescendientes de la AECID para contribuir a la reducción de la mortalidad y morbilidad materna y perinatal de la población afrocolombiana. En el ámbito humanitario se mantendrá el trabajo conjunto en Venezuela y la asistencia directa para la prevención y respuesta a la violencia basada en género de mujeres y adolescentes en Estados fronterizos y el Fondo temático humanitario.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
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 —Secretaría de Estado de Cooperación Internacional— (incluidos los órganos y organismos dependientes), desagregado por sexo.	SI
	Personal español en Organismos Multilaterales de Cooperación (OMUDES) y UE en unidades de cooperación, desagregado por sexo.	SI
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 sexo.	SI
	Personal directivo de la SECI (incluidos los órganos y organismos dependientes) que combina modalidades de teletrabajo con modalidad presencial, desagregado por sexo.	SI
	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
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
	Notas de prensa, noticias publicadas en redes sociales, etc. relacionadas con la SECI (incluidos los órganos y organismos dependientes).	NO
	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
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/AECID en los que se han recogido aportaciones españolas.	NO
	Número de foros dedicados a la promoción del enfoque de género en los que se ha participado desde la SECI/DGPOLDES.	NO
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

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
	Número de MAP revisados sobre el total de elaborados en un año, número aportes (ideas nuevas) en materia de género a la metodología MAP y otras metodologías.	NO
	Número de documentos en los que se inserta el enfoque transversal.	NO
	Número de documentos en los que se promueve la coherencia de políticas con respecto al enfoque de género.	NO
Participar y contribuir en redes, grupos y foros internacionales en el conjunto del sistema de la Cooperación Española.	Número de informes nacionales en materia de género revisados por la SECI/DGPOLDES/AECID en los que se han recogido aportes y posición de la SECI/DGPOLDES/AECID.	NO
	Número de foros nacionales dedicados a la promoción del enfoque de género en los que se ha participado desde la SECI/DGPOLDES/AECID.	NO
	Número de reuniones del Grupo de Trabajo de Género del Consejo de Cooperación.	NO
	Número de documentos/productos producidos por el Grupo de Trabajo de Género del Consejo de Cooperación.	NO
	Número de participaciones en otros grupos de trabajo, distinguiendo participación y propuesta de temas.	NO
Desempeñar un papel destacado en los foros internacionales de NNUU y la UE, así como en otros foros internacionales donde participe la Cooperación Española.	Número de actuaciones de planificación, seguimiento y evaluación de las políticas de igualdad de género de la UE (II y III GAP, entre otras).	NO
	Número de actuaciones de seguimiento de compromisos internacionales, en especial las Metas e Indicadores de la Agenda 2030, CSW, Plataforma Acción de Beijing, etc.	NO
	Número de informes y documentos elaborados por la AECID para dar cumplimiento a los compromisos internacionales de la Cooperación Española.	NO
	Número de participaciones activas en reuniones y foros de Cooperación internacional al Desarrollo en el marco de las NNUU, UE y otros organismos multilaterales.	NO
	Número de participaciones de la AECID en las Juntas Ejecutivas de organismos internacionales, defendiendo la igualdad de género.	NO

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
	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.	NO
	% de operaciones humanitarias de la AECID que incorporan el marcador de género y edad del IASC/DG ECHO.	NO
	Número de posicionamientos de género de la Cooperación Española en foros humanitarios internacionales.	NO
	Número de intervenciones de género y monto subvencionado, de la convocatoria de subvenciones de Acción Humanitaria de la AECID de 2022.	NO
	Número de mujeres y hombres que trabajan en ámbito humanitario que reciben formación sobre prevención, respuesta asistencia en violencia de género, durante 2022.	SI
Promocionar los derechos de las mujeres y la igualdad de género en consonancia con el marco estratégico de la Cooperación Española.	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.	NO
	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.	NO
	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.).	NO
	Número de reuniones de la Red de Expertas/os de género de AECID.	NO
	Número de documentos compartidos y elaborados por la Red de Expertas/os de género de AECID.	NO
	Plataforma de trabajo reforzada para el trabajo de la Red de Expertas/os de género de la AECID.	NO
	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.).	NO

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
	Número de iniciativas financiadas por AECID a través del Fondo Ellas+ y su correspondiente seguimiento y evaluación.	NO
Transversalizar el enfoque GED en el sistema de la Cooperación Española.	El 60% de los documentos de posición política, planificación estratégica, programación operativa y de gestión de la AECID, incorporan una transversalización del enfoque GED.	NO
	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.	NO
	Número de evaluaciones de género llevadas a cabo por la AECID.	NO
Transversalizar el enfoque GED en los principales instrumentos de la Cooperación Española.	Al menos el 80% de los MAP firmados en 2021 incorporan el enfoque GED.	NO
	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.	NO
	Durante 2022 se llevarán a cabo 2 actividades de formación de personal en materia de género.	NO
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.	Número de iniciativas de género y subvenciones aprobadas en las distintas convocatorias de subvenciones de AECID.	NO
	Número de organizaciones de mujeres y feministas apoyadas a través de los distintos instrumentos de la AECID.	NO
	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.	NO
	Números de iniciativas puestas en marcha y de documentos elaborados por la Red de Expertas/os de género de la AECID.	NO
	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.	NO
	Al menos 2 acciones de sensibilización llevadas a cabo en 2022 con motivo del 8 de marzo y del 25 de noviembre.	NO
	Al menos el 60% de los Centros Culturales de la Cooperación Española llevan a cabo actuaciones de género.	NO

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Mejorar la eficacia, la coherencia de políticas y la armonización de actores de la Cooperación Española en materia de género.	Número de reuniones mantenidas por la AECID con otros actores de la Cooperación Española y documentos e informes conjuntos elaborados.	NO
	Número de reuniones mantenidas por la AECID con el Grupo de Trabajo de Género del Consejo de Cooperación y documentos e informes conjuntos elaborados especialmente en materia de cooperación feminista.	NO
	Número de propuestas de género valoradas en los distintos procesos de subvenciones de la AECID.	NO
	Número de cursos impartidos en el marco de la Red GEDEA.	NO
	Números de iniciativas puestas en marcha y de documentos elaborados por la Red de Expertas/os de género de la AECID.	NO
	Número de evaluaciones de género puestas en marcha por la AECID (en coordinación con DGPOLDES).	NO
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.	NO

PROGRAMA 144A
Cooperación, promoción y difusión cultural en el exterior

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

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 (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 66 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, Manila y Dakar. Son un total de 16 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 se está haciendo efectiva la puesta en marcha del 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 2022 del Observatorio del Español en África Subsahariana, con sede aún por determinar.

PROGRAMA 144A
Cooperación, promoción y difusión cultural en el exterior

Por su parte, la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) participa en el objetivo de este programa, porque es el epicentro de la acción cultural española en el exterior. La promoción de la cultura pretende fomentar una imagen inclusiva, moderna y plural de España en el exterior, fomentando la internacionalización de los creadores españoles, difundiendo el patrimonio cultural de España, apoyando la presencia de los artistas españoles y en especial españolas en los grandes eventos.

Principales líneas de actuación del programa
Línea 1 Estudio y, en su caso, implantación de nuevas 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. 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 porcentaje de mujeres en el total de plantilla del IC a mediados de 2021 es del 66%, mientras que el porcentaje de mujeres dentro del personal directivo de la sede central es del 53,33%. 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 2022 está previsto proseguir con el proceso de actualización del Plan de Igualdad del IC, para lo que se cuenta con la colaboración del Instituto de las Mujeres 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.
Línea 2. 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 2022, 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.
Línea 3. La cultura como elemento de transformación social llevando el trabajo de las creadoras a primer plano. ¿Cómo? Programando espectáculos de música, danza o teatro creados por mujeres, ciclos de cine de mujeres creadoras, apoyando publicaciones de jóvenes literatas o ilustradoras. La programación de actividades culturales de Embajadas, Consulados y Centros Culturales de España busca promover y difundir la creación artística e intelectual femenina en todas las disciplinas, a través de exposiciones, coloquios, conferencias, ciclos literarios, conciertos, ciclos de cine y espectáculos de danza, música, teatro, intervenciones artísticas, buscando visibilizar la obra de la mujer en la creatividad contemporánea. En cuanto a la oferta de sede AECID, se busca incluir actividades culturales 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.
Línea 4. La cultura como elemento informador de la realidad social, potenciando proyectos donde la temática aborde la situación de las mujeres, los retos que deben afrontar y cómo lo hacen.

Principales líneas de actuación del programa
Línea 5. Apoyo a efemérides españolas, internacionales o locales relevantes para dar a conocer el papel de la mujer o la situación de la mujer en la actualidad: En 2021 se han desarrollado actividades culturales centradas en la vida y obra de Emilia Pardo Bazán, llevando algunas de sus obras a escena en colaboración con instituciones nacionales en Chile, por ejemplo.También a modo de ejemplo, bajo el paraguas de los bicentenarios de la independencia de varias repúblicas latinoamericanas se ha apoyado la colaboración artística entre coreógrafas de España y Perú para desarrollar una pieza destinada a destacar el papel de las mujeres en la transmisión de las tradiciones artísticas indígenas.
Línea 6. Apoyo a iniciativas y proyectos específicos que promuevan el debate sobre los derechos de las mujeres en la esfera económica, social, política y cultural y el empoderamiento de las mujeres discriminadas.
Línea 7. Apoyo a las jóvenes creadoras que desarrollan su labor en disciplinas emergentes.
Línea 8. Apoyo de la labor de las creadoras en formatos digitales a través del Programa Ventana, y potenciando la generación de contenidos digitales en ámbitos susceptibles de exhibirse o transmitirse digitalmente.
Línea 9. Apoyo de proyectos de promoción y cooperación cultural que impulsen a mujeres artistas en eventos internacionales.
Línea 10. 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.
Línea 11. En el marco del programa de Diplomacia Científica, Tecnológica y de Innovación que cada año se financia desde la Dirección de Relaciones Culturales y Científicas, una de las principales líneas de trabajo es la promoción de las vocaciones científicas de mujeres y niñas en carreras científicas, tecnológicas, de ingeniería y matemáticas por parte de Embajadas, Centros Culturales y Consulados. En ese sentido, se celebran actividades con motivo del Día de la Mujer y la Niña en la Ciencia, el 11 de febrero.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Incremento de actividades multidisciplinares y proyectos de promoción cultural del Instituto Cervantes en torno a la creación femenina.	Número de eventos culturales en torno a la creación femenina en la programación cultural del Instituto Cervantes. Se parte de 201 actividades programadas en 2021 (número muy reducido por los efectos de la pandemia del COVID).	NO
Incrementar la presencia de mujeres en las actividades culturales de oferta en la sede de la AECID.	Número de mujeres en actividades propuestas en el programa SICCE.	SI

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
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.	SI
	Número de eventos culturales con perspectiva de género apoyados por AECID.	NO
Composición equilibrada en grupos de trabajo, comités evaluadores o grupos de asesores expertos en promoción cultural.	Porcentaje de mujeres.	SI
Promoción de las vocaciones científicas de mujeres y niñas en carreras científicas, tecnológicas, de ingeniería y matemáticas.	Porcentaje de mujeres.	SI

PROGRAMA 14KB C11.I02
Proyectos tractores de digitalización de la Administración General del Estado. Política exterior

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

Las Administraciones Públicas tienen un papel fundamental en el buen funcionamiento de la economía: la prestación eficiente de los servicios públicos y su potencial tractor sobre la transformación del tejido productivo supone un factor fundamental de productividad, de crecimiento y bienestar, impulsando la innovación y contribuyendo de forma decisiva a la transformación del conjunto de sectores. Por ello, la modernización del conjunto de agentes del sector público, mediante su digitalización, la renovación de su equipamiento con principios de eficiencia energética, y la modernización de procesos, además de la capacitación del conjunto de empleados públicos, son objetivos importantes del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, recogidos de forma transversal en el mismo y de forma específica en el presente componente.
El Plan de Digitalización Consular (en adelante PDC) es un plan estratégico cuyo objetivo es la transformación digital y modernización del Servicio Consular, orientando su actividad a una visión 360° de los servicios focalizada en los ciudadanos. Este Plan pretende transformar, aplicaciones, infraestructuras y contenidos de la actividad consular, en lo que se ha denominado Ecosistema Consular, Portales, Datos Abiertos y Seguridad Física.
El Ecosistema consular enfocado en digitalizar los servicios consulares relativos tanto a trámites para ciudadanos españoles en el exterior como para ciudadanos extranjeros, también dispone de plataformas no administrativas, como la plataforma de integración de redes de apoyo para españoles en el exterior (asociaciones, ONG, empresas, entidades en general...), que facilitará la prestación de servicios tales como: compartición de vivienda, integración en el país, localización de centros culturales o de centro de interés, apoyo legal y administrativo.
Este Plan no es un plan meramente tecnológico, ya que también implica un cambio cultural que plantea transformar la gestión del conocimiento de los procesos de Negocio del Ministerio, el modelo de Gobernanza TIC, las competencias digitales y la manera de trabajar de los empleados del MAUC, e implantar el uso de sistemas contextualizados basados en Inteligencia Artificial para el soporte al ciudadano en los trámites digitales. La inversión completa busca proporcionar una solución global e integrada para los servicios Consulares.
No se han definido líneas de actuación ni objetivos específicos en materia de igualdad de género para este programa.

PROGRAMA 14SA C19.I01
Competencias digitales transversales. Política Exterior

Pertinencia: Baja

PROGRAMA 14SA C19.I01
Competencias digitales transversales. Política Exterior

Breve descripción del programa

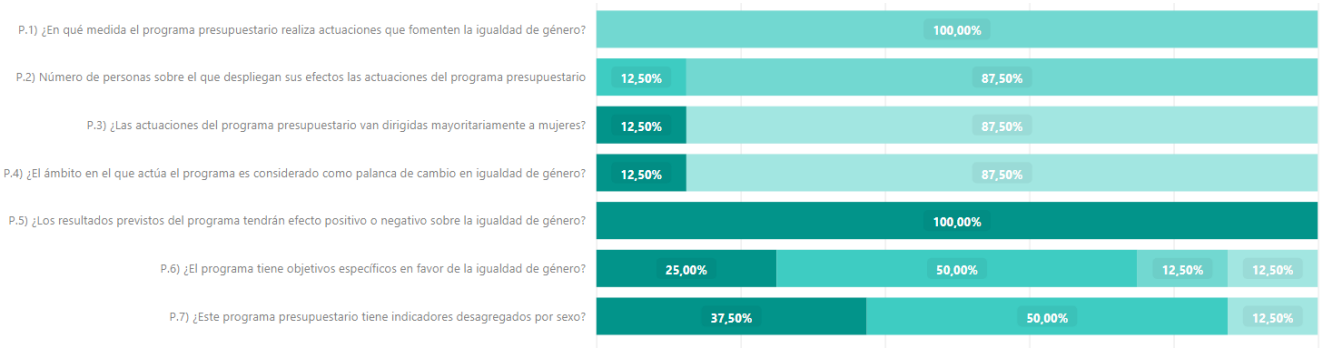
El principal objetivo de este Componente del PRTR español es aumentar el nivel de competencias digitales (básicas y avanzadas) mediante acciones dirigidas a diversos grupos de población. La adquisición de estas competencias es fundamental para que España aproveche las oportunidades que ofrece la creciente digitalización de la economía y la sociedad. El Componente 19 responde a las recomendaciones específicas por país sobre el fomento de la innovación, sobre acceso al aprendizaje digital y sobre la anticipación de los proyectos de inversión pública en una fase avanzada de desarrollo, la promoción de la inversión privada para impulsar la recuperación económica y la focalización de la inversión en la transición ecológica y digital.
El objetivo de esta medida es mejorar el nivel de competencias digitales de la ciudadanía. La medida abarcará: *a*) el desarrollo de una red de centros de apoyo a la formación en competencias digitales básicas y avanzadas, *b*) acciones específicas de inclusión digital con vistas a capacitar a las personas mayores o facilitar la formación de la población infantil vulnerable, *c*) campañas diversas de sensibilización, *d*) actividades para aumentar las capacidades digitales de la población en general, y *e*) el desarrollo de recursos digitales para la difusión y enseñanza de la lengua española.
Esta inversión incluye el Plan Digital de enseñanza y difusión de la cultura y lengua española en el exterior, que tiene como objetivo llevar a cabo la transformación integral digital de los procedimientos y servicios del Instituto Cervantes, analizando el potencial de las tecnologías de la información, ordenando las medidas de actuación en los distintos sectores de actividad y definiendo las pautas de crecimiento y adaptación a medio y largo plazo. La gestión del mencionado Plan, y por ende de parte de los créditos del Programa presupuestario 14SA «C19.I01 Competencias digitales transversales. Política Exterior», corresponde al Instituto Cervantes.
No se han definido líneas de actuación ni objetivos específicos en materia de igualdad de género para este programa.

SECCIÓN 13. MINISTERIO DE JUSTICIA

Listado de programas

Programa	Denominación	Pertinencia de género
111N	Dirección y Servicios Generales de Justicia	Media
111Q	Formación del Personal de la Administración de Justicia	Media
111R	Formación de la Carrera Fiscal	Media
112A	Tribunales de Justicia y Ministerio Fiscal	Media
113M	Registros vinculados con la Fe Pública	Alta
11KB	C11.I02 Proyectos tractores de digitalización de la Administración General del Estado. Justicia	Baja
135M	Protección de datos de carácter personal	Media
222M	Prestaciones económicas del Mutualismo Administrativo	Sin pertinencia
312E	Asistencia sanitaria del Mutualismo Administrativo	Sin pertinencia
921S	Asesoramiento y defensa de los intereses del Estado	Media

Análisis de pertinencia (agregación de los resultados de las respuestas a las preguntas sobre pertinencia de género de los programas gestionados por la sección)



Fichas de programa de todos los programas gestionados por la sección

PROGRAMA 111N
Dirección y Servicios Generales de Justicia

Pertinencia: Media

PROGRAMA 111N
Dirección y Servicios Generales de Justicia

Breve descripción del programa

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 del programa
En el ámbito internacional participa en las evaluaciones e informe periódico de España ante el Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer (CEDAW). Destaca el proyecto de lucha contra el crimen organizado: Programa de la UE «EL PAcCTO». En 2021, la participación en proyectos relacionados con la mejora del Acceso a la Justicia en Turquía y Ghana; las actividades 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») y el programa EUROsociAL +.
En formación dentro del «Programa Intercoonecta» de la AECID, el Ministerio de Justicia ha propuesto 3 líneas: Actuación médico forense ante la vulneración de derechos humanos; La protección de la víctima en el proceso penal con especial referencia a menores y mujeres: Intervención del Ministerio Fiscal, Oficinas de Asistencia a las Víctimas (OAV) e Institutos de Medicina Legal y Ciencias Forenses (IMLCF) y «Violencia De Género».
Se celebran anualmente las jornadas de Justicia e Igualdad. En 2021, asistieron a las jornadas 107 personas, los vídeos de las distintas mesas han tenido entre 250 y 580 visualizaciones en total.
En la selección de personal y en la provisión de puestos de trabajo, se garantiza la igualdad y se valora la formación en igualdad en concursos de provisión de puestos. Representación paritaria en órganos colegiados y en los órganos de selección.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Fomento de la igualdad de género en materia de Cooperación Jurídica Internacional.	Participación activa en el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la mujer, en programas de Cooperación Internacional al desarrollo en materias como la lucha contra el crimen organizado.	NO
	Participación en las actividades de formación del «Programa Intercoonecta» a través de 3 de programas de formación.	NO
	Participación en la Conferencia de Ministros de Justicia de los países iberoamericanos (COMJIB) especialmente en las líneas de Equidad de Género, de Acceso a la Justicia.	NO
	Actuaciones conjuntas desarrolladas en el Programa Iberoamericano de Acceso a la Justicia (PIAJ)	NO
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.	NO
Igualdad de género en materia de paridad en los puestos ocupados por el personal del Ministerio incluidos los Organismos Autónomos y sin considerar el Servicio Jurídico del Estado.	Distribución de la plantilla del Ministerio de Justica por sexo. 665 mujeres y 515 hombres.	SI
Fomento de la igualdad de género a través de las Jornadas anuales sobre Igualdad.	Número de participantes en las Jornadas: 107 Numero de visualizaciones: 580	NO

PROGRAMA 111Q
Formación del Personal de la Administración de Justicia

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

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 oportunidad.
Para conseguir 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.

Principales líneas de actuación del programa
En los cursos selectivos de acceso se incluye un módulo específico en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y otro de violencia de género, formación en materia de igualdad de trato y oportunidades y lucha contra la violencia de género con porcentajes de participación de mujeres del 80%.
Actividades formativas concretas en las que se aborden temas relacionados con la igualdad de trato y oportunidades, como la lucha contra la violencia de género. El plan de formación continua de 2021 incluye 350 plazas para fiscales en 6 actividades formativas enfocadas a igualdad y lucha contra la violencia de género.
El CEJ desarrolla actividades formativas en formato abierto, que se emiten a través del canal de YouTube del organismo para alcanzar un público amplio.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
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.	NO
	Número de alumnos asistentes a actividades relacionadas con la igualdad de trato y la violencia de género en los cursos de formación continua.	NO
	Número de visualizaciones de actividades relacionadas con la igualdad de trato y la violencia de género emitidas en formato abierto.	NO
Fomento de la igualdad de género en las actividades formativas del CEJ.	Proporción de mujeres en los puestos del organismo.	SI
	Proporción entre sexos en los colectivos que reciben formación inicial que es competencia del organismo.	SI
	Porcentaje de mujeres que participan cursos de formación continua.	SI
	Porcentaje de asistencia de mujeres en la formación especializada de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.	SI
	Porcentaje de docentes que participan en los cursos de Policía Judicial.	SI

PROGRAMA 111R
Formación de la Carrera Fiscal

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

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 oportunidad.

PROGRAMA 111R
Formación de la Carrera Fiscal

Para conseguir 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.

Principales líneas de actuación del programa
En los cursos selectivos de acceso se incluye un módulo específico en materia de igualdad entre mujeres y hombres, y otro de violencia de género, formación en materia de igualdad de trato y oportunidades y lucha contra la violencia de género con porcentajes de participación de mujeres del 80%.
Actividades formativas concretas en las que se aborden temas relacionados con la igualdad de trato y oportunidades, como la lucha contra la violencia de género. El plan de formación continua de 2021 incluye 350 plazas para fiscales en 6 actividades formativas enfocadas a igualdad y lucha contra la violencia de género.
El CEJ desarrolla actividades formativas en formato abierto, que se emiten a través del canal de YouTube del organismo para alcanzar un público amplio.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
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.	NO
	Número de alumnos asistentes a actividades relacionadas con la igualdad de trato y la violencia de género en los cursos de formación continua.	NO
	Número de visualizaciones de actividades relacionadas con la igualdad de trato y la violencia de género emitidas en formato abierto.	NO
Fomento de la igualdad de género en las actividades formativas del CEJ.	Proporción de mujeres en los puestos del organismo.	SI
	Proporción entre sexos en los colectivos que reciben formación inicial que es competencia del organismo.	SI
	Porcentaje de mujeres que participan en cursos de formación continua.	SI
	Porcentaje de asistencia de mujeres en la formación especializada de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.	SI
	Porcentaje de docentes que participan en los cursos de Policía Judicial.	SI

PROGRAMA 112A
Tribunales de Justicia y Ministerio Fiscal

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

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 del programa
Avanzar y mejorar a nivel tecnológico el mantenimiento y funcionamiento de los Juzgados de Violencia sobre la Mujer y de Fiscalías Especializadas.
Activar y mejorar el mantenimiento del Registro Central para la Protección de las Víctimas de la Violencia Doméstica.
Actualizar y mantener 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 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.
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.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Fomento de la igualdad de género.	Distribución de la plantilla por sexo.	SI
	Porcentaje de asistencia a los cursos de formación.	SI
Incrementar las actuaciones específicas en materia de asistencia y prevención de la 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.	NO
	Número de medidas tendentes a garantizar un turno de oficio especializado 24 horas	NO
	Inversión en proyectos de nuevas tecnologías en juzgados de violencia sobre la mujer.	NO

PROGRAMA 113M
Registros vinculados con la Fe Pública

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

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 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 de los 5 vocales, dos son hombres y tres mujeres.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Fomento de la igualdad de género.	Distribución de plantilla de Notarios por sexo.	SI
Tendencia a la paridad en los Tribunales calificadores de las oposiciones a los cuerpos de Notarios y Registradores.	Distribución de plantilla de Registradores por sexo.	SI

PROGRAMA 11KB C11.I02
Proyectos tractores de digitalización de la Administración General del Estado. Justicia

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

Digitalización de la Administración y procesos: «Justicia 2030» es un plan de trabajo para diez años cuyo objetivo es la adaptación y mejora de la Administración de Justicia. En ella se han definido una estructura de subproyectos (41) considerados estratégicos por su mayor impacto y su capacidad de influir en la evolución estructural de la Justicia. Los subproyectos se interrelacionan en ocho bloques: Justicia eficiente, Justicia ecológica, Justicia para la cohesión, Justicia para la recuperación económica, Justicia accesible, Justicia inteligente, Justicia profesional y Justicia cogobernada.
La totalidad de proyectos abordados dentro de la inversión «Proyectos tractores de digitalización de la Administración del Estado. Justicia» del Mecanismo de recuperación y Resiliencia y que se encuentran enmarcados dentro de Justicia 2030 son los siguientes:

— Inteligencia Artificial y Justicia Orientada al dato.
— Expediente Electrónico e Interoperabilidad.
— Inmediación Digital, Fe Pública.
— Servicios Digitales para la ciudadanía, empresas y colectivos y oficinas de Registro Civil.
— Modernización Infraestructuras.
— Gestión del Cambio Organizativo y Digital.
— Solución de Controversias.
— Transformación Profesional.
— Justicia para la Recuperación Económica.

No se han definido líneas de actuación ni objetivos específicos en materia de igualdad de género para este programa.

PROGRAMA 135M
Protección de datos de carácter personal

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

En el marco de la Política de Gasto del programa se 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.
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 2019-2024 alineado con la Agenda 2030 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 del programa
Medidas para garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de todos los empleados de la Agencia, con un programa de teletrabajo.
Plan de Acción Social de 2021, con ayudas a las mujeres víctimas de violencia de género.
Curso sobre las políticas de igualdad de género en las Administraciones Públicas, de 15 horas de duración.
La Agencia Española de Protección de Datos ha implantado el I Plan de Igualdad de la AEPD, con medidas como promover acciones específicas de formación y sensibilización sus empleados en materia de igualdad de género; recomendaciones para la utilización del lenguaje inclusivo no sexista en los documentos y materiales que se redactan por la Agencia; colaborar con otras organizaciones en programas para la prevención del acoso laboral y sexual en los lugares de trabajo.
Difusión en Canal prioritario, las campañas de la AEPD para la lucha contra la violencia de género y violencia digital; la difusión de la campaña «Un clic te puede arruinar la vida», del «Pacto Digital para la protección de las personas»; convocar y reforzar la difusión del Premio Protección de Datos y Violencia de género; colaboración en proyectos e iniciativas en el ámbito iberoamericano. En el marco del programa EUROsociAL+ de la Unión Europea y de la Red Iberoamericana de Protección de Datos (RIPD), con actuaciones en materia de lucha contra la violencia digital contra mujeres, niñas y adolescentes.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Fomento de la igualdad de género.	Distribución de la plantilla de la AEPD por sexo.	SI
Fomento de la igualdad de género. Actuaciones específicas para el personal adscrito a la AEPD.	Medidas específicas de protección a las mujeres víctimas de violencia de género a través ayudas de la acción social de la Entidad.	NO
Incremento del teletrabajo.		
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.	NO

PROGRAMA 921S
Asesoramiento y defensa de los intereses del Estado

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

El Servicio Jurídico del Estado que presta el asesoramiento al Estado en relación con sus actuaciones en torno a los órganos jurisdiccionales, viene obligado además a prestar 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 (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).

Principales líneas de actuación del programa
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.
Otorgar formación y especialización de profesionales en materia de prevención, atención, persecución y sanción de la violencia de género, en colaboración con el Organismo Autónomo «Centro de Estudios Jurídicos».
Incluir en el proceso selectivo para ingreso en el Cuerpo de Abogados del Estado un tema dedicado al principio y derecho fundamental a la igualdad, con especial referencia a la igualdad de género y su garantía en 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.
Garantizar la paridad en la composición del tribunal que interviene en las pruebas selectivas para ingreso en el Cuerpo de Abogados del Estado.

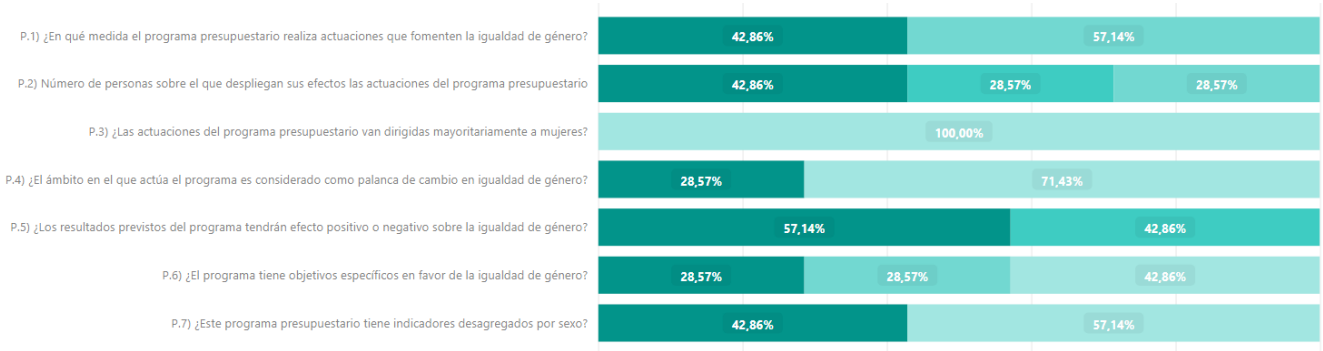
Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Tendencia a la paridad en la plantilla de la Abogacía General del Estado - Dirección del Servicio Jurídico del Estado.	Porcentaje de mujeres Abogados del Estado destinados en la Abogacía.	SI
	Porcentaje de mujeres en el resto de los cuerpos.	SI
	Porcentaje de mujeres del personal laboral.	SI
Tendencia a la paridad en los Tribunales calificadores de las oposiciones al Cuerpo de Abogados del Estado.		

SECCIÓN 14. MINISTERIO DE DEFENSA

Listado de programas

Programa	Denominación	Pertinencia de género
121M	Administración y Servicios Generales de Defensa	Alta
121N	Formación del Personal de las Fuerzas Armadas	Alta
121O	Personal en reserva	Sin pertinencia
122A	Modernización de las Fuerzas Armadas	Sin pertinencia
122B	Programas especiales de modernización	Sin pertinencia
122M	Gastos Operativos de las Fuerzas Armadas	Sin pertinencia
122N	Apoyo Logístico	Sin pertinencia
12KB	C11.I02 Proyectos tractores de digitalización de la Administración General del Estado. Defensa	Baja
12SC	C19.I03 Competencias digitales para el empleo. Defensa	Baja
222M	Prestaciones económicas del Mutualismo Administrativo	Sin pertinencia
312A	Asistencia hospitalaria en las Fuerzas Armadas	Sin pertinencia
312E	Asistencia sanitaria del Mutualismo Administrativo	Media
464A	Investigación y estudios de las Fuerzas Armadas	Baja
912Q	Asesoramiento para la protección de los intereses nacionales	Sin pertinencia
931P	Control interno y Contabilidad Pública	Baja

Análisis de pertinencia (agregación de los resultados de las respuestas a las preguntas sobre pertinencia de género de los programas gestionados por la sección):



Fichas de programa de todos los programas gestionados por la sección

PROGRAMA 121M
Administración y Servicios Generales de Defensa

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

La finalidad del programa es llevar a cabo las funciones y actividades encomendadas a los órganos superiores y centros directivos del Ministerio de Defensa, concretamente el Órgano Central de la Defensa, el Estado Mayor de la Defensa, la Secretaría de Estado, la Subsecretaría y la Secretaría General de Política de Defensa, así como los Cuarteles Generales de la Armada y de los Ejércitos de Tierra y del Aire.
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 dentro y fuera de nuestras fronteras, integrando la perspectiva de género en las actuaciones llevadas a cabo, tal y como establece la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.
Dentro de las llamadas actividades generales, destacan las relativas a la obtención y gestión de los recursos personales y materiales del Ministerio, prestando especial atención a la posible discriminación directa o indirecta de nuestro personal por razón de sexo así como 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, en todas aquellas misiones que se realicen en el exterior.
Asimismo se encuentran todas las actividades de Acción Social y Apoyo al Personal que persiguen facilitar la conciliación y corresponsabilidad de la vida profesional, familiar y personal.
Se incluyen, igualmente, actividades relacionadas con las relaciones sociales y comunicación de la Defensa, elaboración de publicaciones, documentación, encuestas e informes técnicos sobre estadística y ciencias sociales, en las que se incluyen cuestiones relativas a la igualdad de género en las Fuerzas Armadas.

Principales líneas de actuación del programa
Impulsar la calidad de vida y fomentar unas condiciones de trabajo seguras y dignas, incluyendo las apropiadas medidas para la conciliación familiar así como para el incremento de la presencia de la mujer en la carrera militar y su integración plena.
Fomentar el mantenimiento de instalaciones tales como residencias de descanso, centros de educación infantil, ludotecas, centros deportivos, residencias de estudiantes y colegios mayores universitarios.
Elaborar normas, planes, directivas e instrucciones para optimizar la labor de reclutamiento y selección del personal militar, analizando todos estos procesos desde una perspectiva de género.
Visibilizar y normalizar el papel de la mujer militar a través de la celebración de actos que conmemoren el aniversario de diferentes hitos conseguidos en materia de igualdad en las Fuerzas Armadas, e impulsar la difusión de entrevistas, reportajes e informes relacionados con la vida de las más de 15.000 mujeres integradas actualmente en las Fuerzas Armadas.
Fomentar la conciencia y cultura de Defensa favoreciendo el conocimiento del modelo de igualdad en las Fuerzas Armadas entre el conjunto de la sociedad civil.
Continuar participando activamente en el Comité de Perspectiva de Género de la OTAN así como en las reuniones que se convoquen sobre esta materia en el ámbito de la UE o de las NNUU.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Conocer las existencias, estructuración interna y características de los recursos humanos del Ministerio de Defensa.	Número de militares y civiles (tanto funcionarios como personal laboral) en servicio activo adscrito al MINISDEF.	SI
	Personal militar distribuido por Ejércitos, Armada y Cuerpos Comunes.	SI
	Empleos máximos alcanzados por categoría.	SI
Analizar el grado de implementación de la Agenda Mujeres Paz y Seguridad.	Número de mujeres en misiones internacionales de paz.	SI
Estudiar la situación de los distintos servicios destinados a garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.	Número de beneficiarios de Colegios.	SI
	Número de beneficiarios de Residencias de estudiantes y Colegios Mayores.	SI
	Número de beneficiarios de Centros de Educación infantil.	SI
	Número de beneficiarios de Residencias Militares Logísticas.	NO
	Número de beneficiarios de Residencias de descanso y de atención a mayores.	NO
	Número de beneficiarios de campamentos estivales.	SI
	Número de usuarios de Centros deportivos socioculturales.	NO
	Número de beneficiarios de otros centros.	NO

PROGRAMA 121N
Formación del Personal de las Fuerzas Armadas

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

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.
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, haciendo 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.
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.

Principales líneas de actuación del programa
Los órganos de selección de las pruebas para el acceso y promoción en las Fuerzas Armadas se adecuarán a la aplicación equilibrada del criterio de género de acuerdo con el Real Decreto 309//2021, de 4 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso y promoción en las Fuerzas Armadas.
En las pruebas para el acceso y promoción en las Fuerzas Armadas se aplicarán medidas de protección de la maternidad en el ámbito de las Fuerzas Armadas desarrolladas por el Real Decreto 293/2009, de 6 de marzo, para que las mujeres puedan desarrollar en condiciones de igualdad, los estudios militares de que se trate.
Impulsar mejores oportunidades de formación para los hombres y mujeres, que garanticen el acceso de estas últimas a puestos y destinos de mayor responsabilidad.
Impulsar la formación sobre la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres, incluyendo contenidos relativos a esta materia en los planes de estudio de la enseñanza militar.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Analizar el cumplimiento del Real Decreto 309/2021 en referencia a los tribunales de selección y evaluación.	Composición de los tribunales.	SI
Analizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en la formación militar.	Personal que ha realizado Altos Estudios de la Defensa Nacional.	SI
	Personal militar que ha cursado estudios de formación por categorías.	SI
	Personal militar que ha realizado cursos de perfeccionamiento por categorías.	SI
Analizar el alcance de la formación en materia de género en la enseñanza militar.	Personal que ha recibido formación en materia de género e igualdad en los diferentes niveles de enseñanza militar.	SI
	Personal que ha recibido formación específica en materia de género e igualdad.	SI

PROGRAMA 12KB C11.I02
Proyectos tractores de digitalización de la Administración General del Estado. Defensa

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

Las Administraciones Públicas tienen un papel fundamental en el buen funcionamiento de la economía: la prestación eficiente de los servicios públicos y su potencial tractor sobre la transformación del tejido productivo supone un factor fundamental de productividad, de crecimiento y bienestar, impulsando la innovación y contribuyendo de forma decisiva a la transformación del conjunto de sectores.
La modernización del conjunto de agentes del sector público, mediante su digitalización, la renovación de su equipamiento con principios de eficiencia energética, y la modernización de procesos, además de la capacitación del conjunto de empleados públicos son objetivos del Componente 11.
La Inversión 2 del Componente 11, «Proyectos tractores de digitalización de la Administración General del Estado» dará lugar a una adopción más generalizada de la digitalización y el desarrollo de los servicios digitales en toda la Administración Pública.

PROGRAMA 12KB C11.I02
Proyectos tractores de digitalización de la Administración General del Estado. Defensa

En concreto, el Ministerio de Defensa pretende acometer parte del Plan Estratégico de los Sistemas y Tecnologías de la Información y las Comunicaciones del Ministerio de Defensa (PECIS) desarrollando distintas iniciativas en materia de defensa e inteligencia que permitan incrementar la anticipación de estos servicios, a través de la utilización de tecnologías de inteligencia artificial, criptografía y *big data*, y de infraestructuras de última generación, así como incrementar su operatividad.
Asimismo, se prevén obtener nuevas capacidades de análisis de la información y la incorporación del Big data e Inteligencia Artificial a los procedimientos de trabajo del Centro Nacional de Inteligencia (CNI). Se pretende mejorar, por lo tanto, la eficacia y la eficiencia de los cometidos del Centro creando nuevas oportunidades en la industria e implementando tecnología de última generación.
No se han definido líneas de actuación ni objetivos específicos en materia de igualdad de género para este programa.

PROGRAMA 12SC C19.I03
Competencias digitales para el empleo. Defensa

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

El Plan Nacional de Capacidades Digitales se dirige al conjunto de la población y persigue garantizar la inclusión digital, permitiendo que todas las personas puedan, entre otras acciones, comunicarse, comprar, realizar transacciones o relacionarse con las administraciones utilizando las tecnologías digitales con autonomía y suficiencia.
El Plan Nacional de Capacidades Digitales se integra en la Agenda Digital España 2025, como línea estratégica para reforzar las competencias digitales de los trabajadores y del conjunto de la ciudadanía, reduciendo el porcentaje de la población española que carece de competencias digitales básicas.
La Inversión 3 del Componente 19 («Competencias Digitales para el Empleo») integra el Plan de Digitalización y Competencias Digitales del Sistema Educativas Instalación y mantenimiento de Aulas Digitales Interactivas, con sistemas digitales interactivos (SDI) en aquellas aulas de centros educativos que imparten enseñanzas oficiales distintas a las universitarias y que no disponen de un sistema o necesitan complementario.
No se han definido líneas de actuación ni objetivos específicos en materia de igualdad de género para este programa.

PROGRAMA 312E
Asistencia sanitaria del Mutualismo Administrativo

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

El colectivo protegido por el ISFAS a 31 de diciembre de 2020 se elevó a un total de 576.314 personas (209.607 mujeres y 366.707 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 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.

PROGRAMA 312E
Asistencia sanitaria del Mutualismo Administrativo

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.

Principales líneas de actuación del programa

Los derechos y deberes del colectivo protegido son idénticos para hombres y mujeres al tratarse de un Régimen Especial de Seguridad Social.

PROGRAMA 464A
Investigación y estudios de las Fuerzas Armadas

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

En el 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 del programa

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. Asimismo elaborará y facilitará una guía de referencia para los tribunales y las comisiones de evaluación. Se observará la redacción de las bases de las convocatorias con objeto de evitar el uso sexista del lenguaje e incluirá las materias de igualdad de género en las propuestas de los programas de las convocatorias de procesos selectivos.

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.

Principales líneas de actuación del programa
Se integrará la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.
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 mediante campañas específicas de divulgación.
Fomento de las mujeres como candidatas en todas las propuestas del Organismo para puestos de expertas/os en organizaciones y su participación en seminarios, conferencias y congresos.
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. Facilitará la divulgación y difusión del II Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la AGE. Se realizarán seminarios para formación al personal en el lenguaje de uso no sexista. Se realizarán seminarios sobre la incorporación de la perspectiva de género en el contenido de los proyectos de investigación.
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 periodos no lectivos de los mismos. Estudio de viabilidad para la habilitación de áreas de reposo y descanso para embarazadas y madres de lactantes, teniendo en cuenta la dispersión geográfica y el número de posibles usuarias.
Se prestará especial protección a los derechos retribuidos de las empleadas públicas durante el embarazo y los periodos que correspondan, en cada caso, a los permisos concedidos como consecuencia del nacimiento, adopción o acogimiento de hijas e hijos. Se desagregarán 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.
Creación de la Unidad de Igualdad en el INTA y coordinación de la misma con la Unidad de Igualdad del Ministerio de Defensa y la Unidad de Mujeres y Ciencia y las Unidades de Igualdad de los OPIs. Elaboración de una guía de utilización no sexista del lenguaje, que se incluirá en el Portal de Igualdad.
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. Adaptación del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo en la Administración General del Estado.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Acceso al empleo público.	Número de mujeres/hombres en tribunales y órganos de selección.	SI
	Número de mujeres/hombres en presidencia y secretaría.	SI
	% de tribunales con presencia representativa en la presidencia y secretaría sobre el total de tribunales.	SI
	Tasa de éxito de mujeres y hombres en proceso de selección.	SI
Igualdad, condiciones de trabajo y carrera Profesional.	Número de puestos de libre designación cubiertos con esta medida sobre el total de puestos.	SI

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
	Número de mujeres y hombres del equipo de investigación por proyecto/año.	SI
	Proyectos de investigación liderados por mujeres y hombres.	SI
	Número de mujeres y de hombres que participan en seminarios, conferencias y congresos.	SI
Formación, información y sensibilización.	% de mujeres y hombres que participan en la formación del módulo de igualdad y violencia de género.	SI
	% de mujeres y hombres que participan en la formación de cursos de formación y sensibilización.	SI
	% de mujeres y hombres que participan en la formación en cultura de igualdad.	SI
	% de mujeres y hombres que realicen la formación en transversalidad de género en la gestión pública para directivos y predirectivos.	SI
	Número de mujeres y hombres solicitantes de cursos de formación, por cada curso de formación.	SI
	% de mujeres y hombres que asisten a la formación en materia de sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.	SI
	% de mujeres y hombres que asisten a la formación de perspectiva de género en el contenido de los proyectos de investigación.	SI
	% de mujeres y hombres que asisten a la formación en el uso de lenguaje no sexista.	SI
	% de mujeres y hombres que asisten a la formación con objetivo de avanzar en la formación de igualdad de género con la nueva normativa.	SI
Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.	% de mujeres y hombres que realizan un cuestionario para conocer el grado de satisfacción de las medidas de conciliación corresponsabilidad actualmente vigentes.	SI
	Número de hombres y mujeres que disfrutan de permisos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	SI
Retribuciones.	Número de hombres y mujeres por tramos de retribución y tipo de personal.	SI

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Violencia de Género: Situaciones de especial protección.	Número de denuncias y sanciones relativas a la medida, desagregadas por sexo.	SI
Medidas instrumentales.	% Visitas Educativas guiadas por una mujer que incluya la perspectiva de género en la investigación respecto al total de visitas guiadas.	SI

PROGRAMA 931P
Control interno y Contabilidad Pública

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

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 el Título VI de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, que regula el control de la gestión 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.

Principales líneas de actuación del programa
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
Igualdad efectiva de mujeres y hombres en el régimen de formación y acceso a la carrera militar.
Formación para la igualdad.
Presencia equilibrada mujeres y hombres en los órganos de selección.
Garantía principios de igualdad, mérito y capacidad en las pruebas da acceso.
Protección de la mujer militar alumna durante la gestación, parto y posparto.

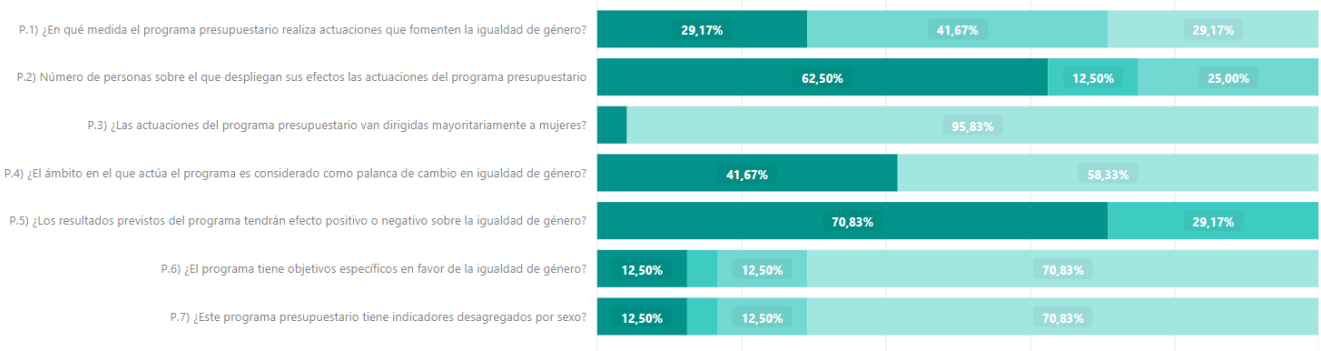
SECCIÓN 15. MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA

Listado de programas

Programa	Denominación	Pertinencia de género
222M	Prestaciones económicas del Mutualismo Administrativo	Media
312E	Asistencia sanitaria del Mutualismo Administrativo	Media
337B	Conservación y restauración de bienes culturales	Baja
422A	Incentivos regionales a la localización industrial	Baja
462N	Investigación y estudios estadísticos y económicos	Alta
467G	Investigación y desarrollo de la Sociedad de la Información	Baja
492N	Regulación y vigilancia de la competencia en el Mercado de Tabacos	Sin pertinencia
921N	Dirección y organización de la Administración Pública	Media
921O	Formación del personal de las Administraciones Públicas	Alta
921T	Servicios de transportes de Ministerios	Media
921X	Evaluación de la transparencia de la actividad pública	Baja
922N	Coordinación y relaciones financieras con los Entes Territoriales	Baja
923A	Gestión del Patrimonio del Estado	Baja
923M	Dirección y Servicios Generales de Hacienda y Función Pública	Media
923N	Formación del personal de Economía y Hacienda	Alta
92KC	C11.I03 Transformación Digital y Modernización de la AGE, CCAA y EELL. Servicios de carácter general	Media
931N	Política presupuestaria	Media
931O	Política tributaria	Media
931P	Control interno y Contabilidad Pública	Baja
931Q	Control y Supervisión de la Política Fiscal	Baja

Programa	Denominación	Pertinencia de género
932A	Aplicación del sistema tributario estatal	Media
932M	Gestión del catastro inmobiliario	Media
932N	Resolución de reclamaciones económico-administrativas	Baja
93KE	C11.I05 Transformación de la Administración para la Ejecución del PRR. Administración Financiera y Tributaria	Media
94KC	C11.I03 Transformación Digital y Modernización de las CCAA y EELL. Transferencias a otras AAPP	Baja

Análisis de pertinencia (agregación de los resultados de las respuestas a las preguntas sobre pertinencia de género de los programas gestionados por la sección)



Fichas de programa de todos los programas gestionados por la sección

PROGRAMA 222M
Prestaciones económicas del Mutualismo Administrativo

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

El programa 222M 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 las personas mutualistas y familiares 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 vincula, por lo tanto, de forma directa a actuaciones públicas orientadas al fomento de la igualdad de oportunidades. No obstante, el organismo está firmemente comprometido con la igualdad, en el marco de los compromisos asumidos a través de la Agenda 2030. Es por ello que el pasado 5 de julio de 2021 se ha suscrito un convenio de colaboración entre la Mutualidad y la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género (DGVG) dando, asimismo, cumplimiento al compromiso adquirido en virtud de la medida 8 del Eje 5 del III Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado aprobado por Acuerdo de Consejo de Ministros de 9 de diciembre de 2020.

PROGRAMA 222M
Prestaciones económicas del Mutualismo Administrativo

Por tanto, y en el marco del Convenio se dota a este programa de un conjunto de actuaciones en materia de violencia contra las mujeres entre el colectivo de mutualistas y sus personas beneficiarias en el ámbito de MUFACE que sin duda contribuirá al fomento de la igualdad.
Asimismo, la aprobación del nuevo plan estratégico de la Mutualidad -MUFACE Avanza 2021-2023- incluye como objetivos estratégicos la cercanía al colectivo, la cultura centrada en las personas, la simplificación, la innovación, calidad, transparencia y rendición de cuentas y finalmente la sostenibilidad y responsabilidad social. De estos cinco objetivos derivan hasta un total de 58 proyectos, algunos de los cuales coadyuvarán a alcanzar cotas más altas de igualdad.
De las líneas de actuación relacionadas en el apartado siguiente, las líneas 1 a 7 derivan del Convenio suscrito con la DGVG y las líneas 8 a 11 del Plan MUFACE Avanza.

Principales líneas de actuación del programa
Colaborar en la difusión de las campañas de sensibilización y prevención en materia de violencia contra las mujeres que el Ministerio de Igualdad ponga en marcha, a través de sus medios de comunicación y de la red de oficinas de sus Servicios Provinciales.
Impulsar la difusión de material informativo, incluidos los protocolos comunes de actuación sanitaria, y de campañas de sensibilización y prevención en materia de violencia contra las mujeres, a través de las entidades que prestan asistencia sanitaria a las personas mutualistas que han optado por recibirla a través de las mismas.
Incluir entre las prestaciones sociales concedidas por MUFACE una prestación específica para las víctimas de violencia de género, en los términos que se establezcan en las convocatorias que se desarrolle para la concesión de este tipo de ayuda.
Informar en las llamadas recibidas en el teléfono de MUFACE de información al mutualista, relativas a Violencia contra las mujeres, sobre el servicio telefónico 016 de información y asesoramiento jurídico de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género.
Conceder la condición provisional de Beneficiaria con Documento Propio de Afiliación (BDAP) a aquellas beneficiarias de personas mutualistas que presenten la denuncia por violencia de género junto con la demanda de divorcio, a la espera de la sentencia judicial.
Incrementar la protección de los datos de personas mutualistas que necesitan protección (víctimas de violencia contra las mujeres), garantizando que el acceso a los mismos cumpla con todas las medidas de confidencialidad y seguridad necesarias de conformidad con la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
Realizar estadísticas sobre el número de empleadas públicas víctimas de violencia de género mutualistas y de sus personas beneficiarias que se benefician de las actuaciones previstas en el presente Convenio.
El nuevo estatuto de MUFACE que está en tramitación establece el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en la composición del Consejo General de MUFACE de acuerdo con los dispuesto en el artículo 54 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Además fija como novedad que uno de los principios de actuación de la Mutualidad sea el de la igualdad de género y no discriminación. Finalmente, adecúa la redacción de la norma a lenguaje no discriminatorio ni sexista.
En el ámbito de la estrategia inclusiva a impulsar por la Mutualidad en los próximos años se contienen también diferentes actuaciones que mejorarán la igualdad de oportunidades como el cambio de toda la producción documental de MUFACE a lenguaje sencillo y comprensible.
También en el marco del plan de captación de talento se va a crear una nueva prestación económica para la ayuda a la preparación de oposiciones a personas con discapacidad.

Principales líneas de actuación del programa
Finalmente cabe destacar la elaboración de un Plan de responsabilidad social corporativa alineado con los compromisos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, incluido el compromiso de la igualdad.

PROGRAMA 312E
Asistencia sanitaria del Mutualismo Administrativo

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

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.
No se vincula, por lo tanto, de forma directa a actuaciones públicas orientadas al fomento de la igualdad de oportunidades. No obstante, el organismo esté firmemente comprometido con la igualdad, en el marco de los compromisos asumidos a través de la Agenda 2030. Es por ello que el pasado 5 de julio de 2021 se ha suscrito un convenio de colaboración entre la Mutualidad y la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género (DGVG) dando, asimismo, cumplimiento al compromiso adquirido en virtud de la medida 8 del Eje 5 del III Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado aprobado por Acuerdo de Consejo de Ministros de 9 de diciembre de 2020.
Por tanto, y en el marco del Convenio se dota a este programa de un conjunto de actuaciones en materia de violencia contra las mujeres entre el colectivo de mutualistas y sus personas beneficiarias en el ámbito de MUFACE que sin duda contribuirá al fomento de la igualdad.
Las actuaciones específicas en el programa que tienen relación con la igualdad de oportunidades son las que el Convenio prevé que se desarrollen por MUFACE y se relacionan en el apartado siguiente.

Principales líneas de actuación del programa
Colaborar en la difusión de las campañas de sensibilización y prevención en materia de violencia contra las mujeres que el Ministerio de Igualdad ponga en marcha, a través de sus medios de comunicación y de la red de oficinas de sus Servicios Provinciales.
Impulsar la difusión de material informativo, incluidos los protocolos comunes de actuación sanitaria, y de campañas de sensibilización y prevención en materia de violencia contra las mujeres, a través de las entidades que prestan asistencia sanitaria a las personas mutualistas que han optado por recibirla a través de las mismas.
Incluir en el Concierto anual a firmar con las entidades privadas para la atención sanitaria a las personas mutualistas y sus personas beneficiarias la obligación de acreditar la formación especializada necesaria para la detección de casos de violencia contra las mujeres.
Conceder la condición provisional de Beneficiaria con Documento Propio de Afiliación (BDAP) a aquellas beneficiarias de personas mutualistas que presenten la denuncia por violencia de género junto con la demanda de divorcio, a la espera de la sentencia judicial.

Principales líneas de actuación del programa
Incluir en el Concierto anual a firmar con las entidades privadas para la atención sanitaria a las personas mutualistas y sus personas beneficiarias la obligación de que los centros médicos probados emitan y remitan, de conformidad con la Ley de Enjuiciamiento Criminal, parte de lesiones a los órganos judiciales competentes cuando detecten una situación de violencia contra las mujeres que afecte a personas mutualistas o personas beneficiarias, así como la necesidad de incluir la situación de violencia en la historia clínica de estas.
Incrementar la protección de los datos de personas mutualistas que necesitan protección (víctimas de violencia contra las mujeres), garantizando que el acceso a los mismos cumpla con todas las medidas de confidencialidad y seguridad necesarias de conformidad con la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
Realizar estadísticas sobre el número de empleadas públicas víctimas de violencia de género mutualistas y de sus personas beneficiarias que se benefician de las actuaciones previstas en el presente Convenio.

PROGRAMA 337B
Conservación y restauración de bienes culturales

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

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.

PROGRAMA 422A
Incentivos regionales a la localización industrial

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

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 género es baja.
No hay líneas específicas de actuación en materia de igualdad de género 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.

PROGRAMA 462N
Investigación y estudios estadísticos y económicos

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

La finalidad del programa es la realización de actividades de investigación, estudio y asesoramiento en materia de ingresos y gastos públicos, analizando la incidencia de ambos aspectos en el sistema económico y social.

Principales líneas de actuación del programa
Actividad investigadora con un enfoque de género. La actividad investigadora del Instituto de Estudios Fiscales (IEF) se va a desarrollar en 2022 en torno a diez líneas de obligado análisis, una de las cuales es la línea quinta, «Política Fiscal y Género», descrita a continuación: La igualdad de género es una materia transversal que la fiscalidad no puede desconocer. A través de esta línea de investigación, se analizan las discriminaciones indirectas que pueden hacer perpetuar dicha desigualdad. De la misma manera, la igualdad de género debe analizarse desde la perspectiva del Presupuesto y el gasto público, y de esta manera se analizan metodologías que permiten mejorar esta materia

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Potenciación de la participación de investigadores del IEF en congresos, seminarios, jornadas, conferencias y encuentros, tanto nacionales como internacionales.	Incremento o mantenimiento en la presentación de investigaciones con respecto a 2020, desagregado por nacional e internacional y por sexo.	SI

PROGRAMA 467G
Investigación y desarrollo de la Sociedad de la Información

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa:

La finalidad de este programa es introducir en los métodos de trabajo de la Administración Pública los instrumentos de INTERNET, la aplicación de 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.

PROGRAMA 921N
Dirección y organización de la Administración Pública

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

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).

PROGRAMA 921N
Dirección y organización de la Administración Pública

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 del programa

III Plan de Igualdad de Género

Con la aprobación del III Plan de Igualdad de Género (BOE 1 de enero de 2021), la Administración General del Estado se propone abordar las necesidades reales del personal a su servicio con un alcance global e integral, a fin consolidar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en la organización y de constituir un referente para el diseño e implementación de planes de igualdad en todas las organizaciones. Este III Plan, igual que los precedentes, se inserta en el marco jurídico y los objetivos fijados por las Naciones Unidas en garantía de la igualdad entre mujeres y hombres como principio universal, y sus actuaciones pretenden asegurar el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 en materia de igualdad de género, trabajo decente y garantía de la igualdad de oportunidades.
Los objetivos y actuaciones del Plan se alinean con las metas para el logro de la igualdad entre mujeres y hombres establecidas por el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, recogido en el artículo 17 de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y del Pacto de Estado contra la Violencia de Género, aprobado por el Congreso y el Senado en 2017.

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.
La Ley 3/2007 sobre igualdad efectiva entre la mujer y el hombre, en su Disposición final establece que el citado Protocolo tiene que ser aprobado como Real Decreto, lo que no pudo realizarse por problemas jurídicos en el texto acordado en 2011.
En la actualidad, se encuentra ultimado el nuevo texto del borrador del Protocolo con el objetivo de solventar las dificultades jurídicas indicadas.
Por otra parte, en el III Plan de Igualdad en la AGE, en su Eje 1. Medidas instrumentales para una transformación organizativa, en la medida 9 se establece la 'Elaboración de nuevo Protocolo de actuación contra el Acoso Sexual y por razón de sexo para la AGE y elevación al Consejo de Ministros para su aprobación como Real Decreto'.

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.
Actualmente se está elaborando un nuevo 'III PEIO' por el Ministerio de Igualdad. Se colaborará tanto en la elaboración y desarrollo de las medidas que incorporen como en la coordinación de otras que así se establezcan.

Principales líneas de actuación del programa

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.

PROGRAMA 921O
Formación del personal de las Administraciones Públicas

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

Todas las acciones que se desarrollan en atención a la consecución de los objetivos del Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) se diseñan en todo momento con una perspectiva de impulsar y desarrollar la igualdad de género.
Para una contribución eficaz al logro de los objetivos del organismo, se acometen diversas actuaciones, algunas de ellas financiadas con fondos europeos dentro de la medida de modernización de la Gobernanza y de las Administraciones Públicas para la reactivación económica y social y contenidas en el Plan estratégico de los Recursos Humanos de las Administraciones Públicas, cuya finalidad es la de evaluar las necesidades de personal presentes y futuras y así contribuir a la reactivación económica y social.
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 Hacienda 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 INAP.
— La realización de estudios y análisis multidisciplinares 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 del programa
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 lo que se refiere a la composición de los órganos de selección, el INAP garantiza, 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, 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.
Las principales líneas de actuación en el ámbito de la formación están relacionadas con dos aspectos de esta actividad: el contenido de la formación y el equilibrio entre hombres y mujeres en la selección de participantes y docentes. En lo que respecta a los contenidos de la formación, durante 2022 se continuará la ejecución del Plan de Formación del INAP en Igualdad de Trato y no Discriminación (2020-2022) y se elaborará el II Plan. Cabe destacar la inclusión en el plan de actividades masivas de formación y sensibilización, como las experiencias de aprendizaje dinamizado en línea sobre igualdad, que cuentan con 1.500 plazas por convocatoria, así como de actividades para el aprendizaje autónomo que están continuamente abiertas y no tienen límite de inscripción, como la experiencia de aprendizaje «a tu ritmo» sobre violencia de género. Además, todos los cursos selectivos incluyen un módulo específico sobre igualad y violencia de género.
En todas las convocatorias de formación del INAP, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 60.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se otorga 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 públicos y empleadas públicas.
Conforme a lo establecido en el artículo 60.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se reserva al menos un 40 % de las plazas en cada una de las actividades para su adjudicación a mujeres que reúnan los requisitos establecidos, salvo que el número de solicitudes de mujeres sea insuficiente para cubrir este porcentaje.
Además, se realizan adaptaciones en los cursos selectivos para facilitar la participación en caso de parto, adopción o acogimiento.
En el ámbito de la investigación y divulgación, las actuaciones se centran 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, en las que también se quiere aumentar el número de artículos firmados por mujeres, objetivo extensible a las monografías publicadas por el INAP.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Elaborar y ejecutar un plan específico de formación en materia de igualdad y prevención de la violencia de género a ejecutar en el marco de los correspondientes planes anuales de formación.	Porcentaje de formadoras en acciones formativas.	SI

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
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 oportunidades y la lucha contra la discriminación, y la prevención y el abordaje de la violencia de género.	Paridad en los órganos de selección.	SI
	Número de solicitudes por sexo y escala.	SI
Incorporar de manera transversal la perspectiva de género en las actividades formativas y de investigación y divulgación del INAP.	Número de mujeres en los consejos de redacción de las revistas editadas por el INAP.	SI
	Número de autoras en publicaciones del INAP.	SI
Asegurar el equilibrio de género tanto en las admisiones a las diferentes actividades formativas como entre el personal docente del INAP.	Porcentaje de formadoras en acciones formativas.	SI
	Porcentaje por sexo de participantes en acciones formativas.	SI
Facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos en la Administración General del Estado.	Número de empleadas públicas participantes en acciones formativas para puestos directivos.	SI
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.	Porcentaje por sexo de efectivos que acceden a programas de conciliación.	SI
Proyectar el principio de igualdad en los diversos ámbitos y niveles de la Administración Pública.	Porcentaje por sexo de efectivos participantes en acciones formativas sobre igualdad.	SI
Garantizar el principio de igualdad en el acceso al empleo público.	Porcentaje por sexo de participantes en los procesos selectivos gestionados por el INAP.	SI
Garantizar el principio de igualdad en la provisión de puestos de trabajo.	Porcentaje por sexo de participantes en acciones formativas de promoción interna.	SI

PROGRAMA 921T
Servicios de transportes de Ministerios

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

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.

PROGRAMA 921T
Servicios de transportes de Ministerios

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 sexo, 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), el acceso a un puesto de trabajo en el Parque Móvil del Estado (PME), 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.
El programa implantado en el PME consiste en la creación de un Nuevo Grupo de Trabajo PME para la elaboración del Nuevo Plan de Igualdad de Género PME (adaptado al III Plan de Igualdad de género de la AGE), en base a los siguientes ejes:

— Eje 1. Medidas instrumentales para una transformación organizativa
— Eje 2. Sensibilización, formación y capacitación.
— Eje 3. Condiciones de trabajo y desarrollo profesional.
— Eje 4. Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
— Eje 5. Violencia contra las mujeres.
— Eje 6. Interseccionalidad y situaciones de especial protección.

Principales líneas de actuación del programa
1. Fortalecimiento de las estructuras que impulsen la igualdad de género.
2. Puesta en marcha de medidas para fomentar el acceso de las mujeres a la plantilla del Organismo y favorecer el desarrollo de la carrera profesional de las mujeres.
3. Extender la formación y sensibilización sobre la igualdad de género a toda la plantilla: corresponsabilidad y sobre violencia de género.
4. Avanzar en la conciliación de la vida laboral, personal y familiar desde la perspectiva de corresponsabilidad.
5. Incorporar indicadores de impacto y ejecución en las medidas que proponga el nuevo Plan del PME para evaluar la consecución de los resultados.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Aumentar la formación y sensibilización sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, corresponsabilidad y sobre violencia de género.	Participación de mujeres y hombres de la plantilla en los cursos.	SI
Mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres, analizando los obstáculos que limitan la igualdad en el desarrollo de la carrera profesional de empleados y empleadas públicas.	Hombres y mujeres de la plantilla que piden los permisos de conciliación y su mejora en la carrera profesional.	SI
Extender y consolidar el uso de la tecnología de la información entre la plantilla del PME para que pueda acceder activamente a la actualización de las políticas de igualdad, actualmente a través del Buzón de sugerencias de igualdad PME, del apartado de la intranet en «Igualdad de género».	Acceso y uso de la plantilla a estos enlaces.	NO

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Consolidar la paridad en los tribunales y/o órganos de selección (titularidad de los cargos más representativos y difusión) y los análisis internos tras los procesos selectivos (relación numérica y porcentual, de sexo, entre admitidos/as en el proceso, y aprobados en cada prueba realizada).	Presencia de mujeres y hombres en los tribunales y en todo el proceso selectivo.	SI

PROGRAMA 921X
Evaluación de la transparencia de la actividad pública

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

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, 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.

PROGRAMA 922N
Coordinación y relaciones financieras con los Entes Territoriales

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

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 del programa

A través del programa se gestionan créditos en gastos de personal (cap. 1), gastos corrientes en bienes y servicios (cap. 2) e inversiones (cap. 6), para la realización de actividades de carácter instrumental, que si bien no tienen incidencia directa sobre los ciudadanos, contribuyen a integrar de forma activa el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

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. Las líneas que se prevén en el programa son:

a) Fondo de Financiación a Comunidades Autónomas: incluye a su vez el Fondo de Liquidez Autonómico y el Fondo de Facilidad Financiera.
Estos fondos se destinan fundamentalmente a atender vencimientos de deuda y a la financiación del déficit público, en el que se incluye el pago de los intereses asociados a los vencimientos y la cancelación de deudas pendientes de pago con proveedores.

b) En el ámbito local, el Fondo de Impulso Económico y el Fondo de Ordenación.
Estos fondos están dirigidos a facilitar liquidez a las entidades locales para la financiación de los proyectos de inversión relacionados con las competencias que tienen transferidas.

PROGRAMA 923A
Gestión del Patrimonio del Estado

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

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 (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 art. 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».

PROGRAMA 923M
Dirección y Servicios Generales de Hacienda y Función Pública

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

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.

PROGRAMA 923M
Dirección y Servicios Generales de Hacienda y Función Pública

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 del programa

Medidas de igualdad en el acceso al empleo público

En todos los procesos selectivos gestionados por la Subdirección de Recursos Humanos se garantiza la paridad en los tribunales y órganos de selección, en los términos establecidos en el art. 53 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, 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 y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH). 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 del Departamento incluye formación específica en igualdad de género y políticas de igualdad, previéndose la realización de, al menos, una acción formativa en 2022.

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 las siguientes:

1. Permiso de paternidad.
2. Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad.
3. Permisos en supuestos de adopciones internacionales.
4. Formación durante los permisos de maternidad, paternidad y excedencias familiares.
5. Reducción de jornada por razón de guarda legal.
6. 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.
7. Flexibilidad de horario para familias monoparentales.
8. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas mayores.
9. Flexibilidad de la jornada para quienes tengan a su cargo personas con discapacidad.
10. Reducción 50 % jornada por enfermedad familiar grave.
11. Excedencia por motivo de violencia de género.
12. Traslados por violencia de género.
13. Traslados por razones de salud.
14. 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.

Principales líneas de actuación del programa
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, dependiente de la Mesa Delegada de la MGNAGE del Ministerio de Hacienda, 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 2022.
El mantenimiento de los canales de información en el portal www.hacienda.gob.es y en la Intranet del Departamento sobre actuaciones y avances en materia de igualdad.
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 sexistas.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Seguimiento de la repercusión de este programa en la disminución de las desigualdades entre mujeres y hombres.	Número de cursos impartidos con incidencia en la cultura de igualdad de género. En el año 2022 se prevé la realización de, al menos, una acción formativa específica.	NO
	Porcentaje de procesos selectivos que incorporan temas relativos 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.	NO

PROGRAMA 923N
Formación del personal de Economía y Hacienda

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

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.

Principales líneas de actuación del programa
1. Incorporar temas de igualdad de género a los cursos para funcionarios de nuevo ingreso.
2. Promocionar formación y sensibilización en materia de igualdad de género.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Realizar un seminario de igualdad de género en todos los cursos de nuevo ingreso.	Al menos 10 ediciones.	NO

PROGRAMA 92KC C11.I03
Transformación Digital y Modernización de la AGE, CCAA y EELL. Servicios de carácter general

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

El programa tiene por objeto dar impulso a la implementación de la cuarta de las diez políticas palancas en torno a las que se estructura el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia: Una Administración del siglo XXI. Una de las prioridades clave del PRTR es impulsar la transformación digital, en la que tiene un papel fundamental el Plan Nacional de competencias digitales.
La transformación digital de las organizaciones y de la sociedad plantea dos grandes retos en las políticas de gobierno abierto: de un lado, la capacidad de la administración pública de adaptarse rápidamente a nuevas formas de interacción digital con la ciudadanía y, de otro lado, la lucha contra la brecha digital, asegurando que los proyectos puestos en marcha no dejen atrás a nadie.
En este sentido las iniciativas de inversión para la transformación digital de la Secretaría de Estado de Función Pública por áreas de actividad irán orientadas:

— En Función Pública a la mejora de la gestión y gobernanza del Registro Central de Personal.
— En Gobernanza Pública a la modernización del catálogo de procedimientos para la transformación digital, habilitación de una nueva plataforma tecnológica de conocimiento que dé soporte a la atención ciudadana, el refuerzo de registros electrónicos, la mejora de la accesibilidad del Portal de Transparencia de la AGE, el fomento del gobierno abierto inclusivo en entorno digital; la plataforma digital para procesos de calidad e innovación o la atracción de talento digital.
— En la Oficina de Conflicto de Intereses las inversiones se centran en la digitalización de la gestión de incompatibilidades de Altos Cargos y del personal de la AGE y en el refuerzo de las actividades de información, sensibilización y formación en materia de conflictos de intereses e integridad pública con la creación de un portal de la Oficina de conflicto de intereses.

Asimismo, la Transformación Digital de la economía y la sociedad ofrece enormes posibilidades para mejorar la vida de las personas e incrementar la productividad, competitividad y sostenibilidad de la economía. Para poder llevar a cabo esta transformación se requiere que las personas y organizaciones tengan las capacidades necesarias que permitan usar las herramientas adecuadas con confianza, eficacia y seguridad. El plan establece el desarrollo del Programa de capacitación digital de las Administraciones Públicas, y encomienda al INAP la puesta en marcha de un plan de capacitación digital para los empleados de la Administración General del Estado. En consecuencia, el INAP ha definido una serie de proyectos adaptados a la propia actividad del organismo para contribuir a la implementación eficaz y la consecución de objetivos vinculados a este plan. 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.
Finalmente, participa también en este programa MUFACE cuyas actividades tienen impacto de género neutro, ya que se dirigen por igual a hombres y mujeres.
Las líneas de actuación de este programa relacionadas en el apartado siguiente, las desarrollan en colaboración la Secretaría de Estado de Función Pública y el INAP.

Principales líneas de actuación del programa

1. Desarrollo de competencias de empleadas y empleados públicos para Teletrabajo (SEFP-INAP):

Este proyecto de «Desarrollo de competencias de empleadas y empleados públicos para Teletrabajo», tiene como objetivo general facilitar que el personal de las Administraciones Públicas adquiera y desarrolle las competencias necesarias para el desempeño de sus funciones con eficiencia en la modalidad de teletrabajo y se llevará a cabo en el marco de lo dispuesto en el artículo 47 bis, 2 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).
Las actividades que engloba este proyecto son las siguientes:

— Elaboración del marco de referencia de competencias clave para el teletrabajo.
— Desarrollo normativo de los criterios objetivos e incentivos para el acceso a esta modalidad de prestación de servicio.
— Diseño y desarrollo de recursos de aprendizaje tanto para su utilización por el INAP como para su puesta a disposición de otros promotores.
— Oferta de recursos de aprendizaje para el desarrollo de competencias para el teletrabajo, incluyendo una oferta específica para personal responsable de la gestión de equipos.
— Estudios de seguimiento de la experiencia de implantación del teletrabajo.

2. Desarrollo de competencias digitales de personal empleado público (SEFP-INAP):

Con vistas a garantizar la eficacia de las medidas contempladas en el Programa Nacional de Reformas de 2020 de España y en otros documentos estratégicos como el Plan España Digital 2025 y el Plan Nacional de Competencias Digitales, es importante incrementar los esfuerzos tendentes al desarrollo de las competencias digitales de los empleados públicos.
Este proyecto se dirige a reforzar y desarrollar las competencias digitales del personal al servicio de las Administraciones Públicas, en especial de la Administración General del Estado, de manera que estas puedan ofrecer unos servicios públicos digitales eficientes que contribuyan a la reducción de las cargas administrativas (CSR 2020).
La inversión consiste en desarrollar un marco de competencias digitales de los empleados públicos; llevar a cabo un diagnóstico inicial; desplegar los recursos de aprendizaje necesarios; y evaluar y certificar las competencias digitales.
Este proyecto se llevará a cabo a través de las siguientes inversiones, de las que será responsable el INAP:

— Diagnóstico de situación.
— Contratación de una plataforma tecnológica.
— Desarrollo de la formación y acreditación y certificación de las competencias.

3. Innovación y digitalización del aprendizaje y la formación (INAP):

Este proyecto de «Innovación y digitalización del aprendizaje y la formación. INAP», pretende reforzar la infraestructura física y tecnológica, así como los procesos digitales de formación para desarrollar un aprendizaje más flexible, personalizado e interactivo, mediante la implantación de herramientas colaborativas, sistemas de videoconferencias escalables, espacios flexibles y la compartición de recursos de aprendizaje basados en principios abiertos que permitan su difusión y reutilización por parte de otros agentes de formación.
El INAP presta un diverso y abundante conjunto de servicios formativos dirigidos al conjunto de las Administraciones Públicas, en general, y principalmente a la Administración General del Estado, en los que participan activamente más de 200.000 ciudadanos.
La consecución del este objetivo se realizará a través de las siguientes actividades:

— Google Suite for Education modalidad Enterprise.
— Ciberaula.
— Hiperaula.
— Banco de recursos basado en principios abiertos.

Principales líneas de actuación del programa

4. Digitalización y mejora en la gestión de los procesos selectivos (SEFP-INAP):

Este objetivo de «Digitalización y mejora en la gestión de los procesos selectivos. INAP», persigue una descentralización y agilización de los procesos selectivos para reforzar y diversificar territorialmente la captación de talento y el acceso al empleo público, así como una reconsideración a fondo de su estructura básica. El proyecto consiste en la dotación de herramientas y equipamiento al INAP que permita optimizar la gestión, facilitar el acceso a la función pública y mejorar el tratamiento de la información mediante la creación de un Sistema de Información que gestione el ciclo de vida de los procesos selectivos, que permita automatizar y englobar de manera integrada toda la gestión de los procesos en un único sistema de información.
La automatización, digitalización y gestión integral de estos procesos optimizará la gestión de los mismos, mejorará el acceso y el tratamiento de la información, así como beneficiará a los aspirantes que recibirán una mejor e inmediata información (transparencia y agilidad).
Para ello se llevarán a cabo las siguientes actividades:

— Chatbot.
— Desarrollar un sistema de información para la gestión integral de los procesos selectivos.
— Equipamiento en el INAP de salas para la realización de ejercicios telemáticos.
— Open data.
— Impulsar una transformación digital en el empleo público.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Facilitar el principio de igualdad en la formación para el desarrollo de competencias para teletrabajo.	Porcentaje por sexo de efectivos participantes en acciones formativas para teletrabajo.	SI
Facilitar el principio de igualdad en la formación para el desarrollo de competencias digitales del personal empleado público.	Porcentaje por sexo de efectivos participantes en acciones formativas para el desarrollo de competencias digitales.	SI

PROGRAMA 931N
Política presupuestaria

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

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 2022 recogen como eje transversal el enfoque de género e incluyen el «Informe de Impacto de Género».
En la actualidad, el enfoque de género es una de las referencias transversales del Presupuesto y como tal se incorpora como uno de los criterios de presupuestación de los Presupuestos para 2022, de manera que se garantice la igualdad de género, a través de medidas transversales orientadas a elevar la tasa de empleo femenino, elevando el potencial educativo, la igualdad de oportunidades, reduciendo la brecha digital y la Violencia de Género, e impulsando la participación paritaria de las mujeres en la economía y en la sociedad.
La metodología que permite configurar a la perspectiva de género como una de las referencias transversales, introduciéndola en los programas presupuestarios ya se puso en práctica en el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado de 2021, y en este proyecto de Ley se pretende su consolidación, de manera que el informe de impacto de género estará constituido por tres capítulos referidos a 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.

PROGRAMA 931N
Política presupuestaria

A través de la Secretaría General de Fondos Europeos se tiene una participación indirecta como órgano encargado de la programación, gestión, seguimiento, evaluación, control, certificación y pago de los Fondos Estructurales y de Inversión Europeos (Fondos EIE) de su competencia, por lo que su contribución en materia de igualdad de género está determinada por la programación de los Fondos de los que actúa como autoridad de gestión (FEDER y Fondo de Transición Justa). 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 citados Fondos. Asimismo, la Secretaría General de Fondos Europeos es la responsable de coordinar, a través del Plan Nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia, las acciones financiadas en el Marco financiero plurianual y las correspondientes al Mecanismo de Recuperación y Resiliencia.

Principales líneas de actuación del programa

Los Presupuestos Generales del Estado para 2022 incluyen, por segunda 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 2022, 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.

Modificación de la aplicación de gestión del Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) con el fin de desagregar por sexo los indicadores de productividad referidos a personas de los programas operativos. Los programas operativos incorporan por cada prioridad de inversión indicadores de productividad que permiten medir el nivel de ejecución, la eficacia y eficiencia de los programas. Para cada uno de estos indicadores hay fijadas unas metas a 2023.
En principio, no está previsto establecer metas por sexo. Los valores de los indicadores únicamente se desagregarán en la fase de ejecución de manera que permita medir el impacto que la medida ha tenido sobre las mujeres.

PROGRAMA 931O
Política tributaria

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

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. Un sistema tributario moderno no debe servir exclusivamente a procurar unos ingresos para financiar el gasto público, sino que debe contribuir directamente a potenciar el impacto de las políticas públicas que se acometan, sirviendo de catalizador para lograr transformaciones en ámbitos como la igualdad de género, la conservación del medioambiente o la protección de la salud.

Principales líneas de actuación del programa
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.

PROGRAMA 931P
Control interno y Contabilidad Pública

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

Este programa, gestionado por la Intervención General de la Administración del Estado, está dirigido al control interno de la Administración General del Estado y otros organismos Públicos, y es efectuado por la Intervención General, 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.
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.

Principales líneas de actuación del programa
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 incluyen como condición de especial ejecución, «la igualdad de trato y oportunidades para evitar la discriminación laboral» o, en otros casos, estableciendo la obligación del contratista durante la ejecución del contrato, de «realizar como mínimo una acción de sensibilización y formación en materia de igualdad y conciliación, debiendo participar al menos, el 50% de la plantilla adscrita a la ejecución del contrato».

PROGRAMA 931Q
Control y Supervisión de la Política Fiscal

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

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 por la AIReF son las Administraciones Públicas.

PROGRAMA 931Q
Control y Supervisión de la Política Fiscal

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 de la AIReF 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, la AIReF 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.

PROGRAMA 932A
Aplicación del sistema tributario estatal

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

La finalidad de este programa es el fomento del cumplimiento voluntario por la ciudadanía de sus obligaciones fiscales con el fin de garantizar la equidad y la generalidad en la contribución a las cargas públicas.
Para 2022, 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 periodo 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.
Las principales líneas de actuación relativas a igualdad relacionadas en el apartado siguiente, se encuadran en las siguientes medidas del III Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella publicado en enero de 2021 (BOE 1 enero).

— SENSIBILIZACIÓN INFORMACIÓN: Sensibilización del personal sobre la importancia de la igualdad y de la integración de la perspectiva de género en las actuaciones del personal al servicio de la AGE.
— FORMACIÓN Y CAPACITACION: Digitalización de la oferta formativa en igualdad.
— ACCESO AL EMPLEO Y CAPTACIÓN DEL TALENTO: Garantizar la presencia equilibrada en los diferentes puestos que componen los Órganos de Selección.
— DESARROLLO DE CARRERA PROFESIONAL: Incentivo a la participación del personal en la promoción interna de aquellos Grupos, Cuerpos o Escalas donde exista infrarrepresentación.

Principales líneas de actuación del 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 en la Agencia Tributaria se hace constar lo siguiente:

Principales líneas de actuación del programa

«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, en la Agencia Tributaria también se vienen realizando diversas actuaciones de concienciación de su 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, la Agencia Tributaria viene desarrollando diversas acciones formativas en materia de igualdad, habiéndose incrementado paulatinamente el colectivo al que se imparte tal formación, con el objetivo de abarcar a la totalidad del personal de la misma.
En el año 2020 se efectúa el cambio en el formato de las acciones formativas en igualdad, situándolas en el ámbito de la formación automatriculada, para mantener un interés activo y de carácter voluntario.
Para el año 2021 se han incluido dentro del Plan de Formación Continua dos cursos:

— «Sensibilización en Igualdad de Oportunidades (Igualdad de género)», curso básico de duración 30 horas, impartido por el Instituto de las Mujeres, en modalidad e-learning. La AEAT, en coordinación con dicho Instituto, reserva un número de plazas para el personal de la AEAT, en línea con la previsión del III Plan de Igualdad de Género de la AGE, sobre contenidos y criterios metodológicos que garanticen estándares comunes en formación a toda la AGE.
— «Igualdad de género: la Igualdad como principio estratégico de gestión». Disponible en el Aula Virtual de la AEAT en modalidad e-learning, mediante automatriculación, por lo que se encuentra disponible durante gran parte del año y puede iniciarse y finalizarse en el periodo que el alumnado considere más adecuado.

Medidas de conciliación:

La Agencia Tributaria trata de fomentar que todo su personal pueda 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 en la Agencia Tributaria, se pretende que la utilización de los instrumentos de conciliación favorezca la plena integración de las mujeres en todos los niveles de la organización.
La Agencia Tributaria realiza 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:

1. Permiso del progenitor diferente a la madre biológica. Duración de dieciséis semanas.
2. Ampliación de 4 semanas en sustitución del permiso de lactancia.
3. Acumulación de vacaciones, maternidad, lactancia y paternidad, incluso terminado el año natural.

Principales líneas de actuación del programa

Medidas incluidas en los Planes Generales de Ayudas de Acción Social de la Agencia Tributaria

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 e hijas 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 e hijas, y ayudas por alquiler de vivienda.
— Ayudas para personas con discapacidad o con dependencia.
— Ayudas para la promoción del personal, que tiene por objeto compensar en parte gastos por clases y material didáctico: Las bases prevén un incremento en el módulo de ayuda que se concede a empleadas públicas que se presenten a procesos selectivos de cuerpos adscritos a la AEAT, en los que las mujeres se encuentren infrarrepresentadas (caso de los Cuerpos de Vigilancia Aduanera).

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 e hijas o el cuidado de un familiar. También se incluye la posibilidad de que cuando dos solicitantes 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 en la Agencia Tributaria una Comisión de Igualdad para el análisis de datos y debate de propuestas que afecten a la aplicación del principio de igualdad.
Asimismo, se pueden destacar las siguientes actuaciones relacionadas con el impulso de la igualdad de género, que se engloban dentro de las competencias del Servicio de Planificación y Relaciones Institucionales en el marco del programa 932A.

Medidas de análisis de datos con perspectiva de género en la prestación de servicios de información y asistencia

La Agencia Tributaria 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 la Agencia Tributaria con el objetivo de analizar el porcentaje de hombres y mujeres que cumplimentan 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.

PROGRAMA 932M
Gestión del catastro inmobiliario

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

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, y en otras normas que complementan la regulación en esta materia.

PROGRAMA 932M
Gestión del catastro inmobiliario

La Base de Datos de catastro contiene apellidos, nombre, domicilio y documento nacional 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.

Principales líneas de actuación del programa

Una vez superada la anterior prelación del sujeto pasivo del IBI, lo que impacta en la igualdad entre el hombre y la mujer, el Catastro ha desarrollado en los últimos años una política de acercamiento de la información catastral a la sociedad, mediante la progresiva implantación de la administración digital; extensión de servicios que se amplían con el desarrollo del Proyecto de Territorio Rural, para desarrollar el sistema de información que permita a las y los titulares catastrales estar en continuo conocimiento de los procedimientos catastrales que afectan a su patrimonio, incrementar la seguridad jurídica en el ámbito rural, y fomentar la inversión en la España con problemas de despoblación, todo lo cual también redunda en la igualdad entre hombre y mujer.

PROGRAMA 932N
Resolución de reclamaciones económico-administrativas

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

Hasta la fecha en los Tribunales Económico 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.
No existen líneas de actuación previstas relacionadas con la igualdad de oportunidades, por cuanto se considera que ya existe absoluta igualdad de oportunidades en todos los aspectos posibles en lo que se refiere a este programa.

PROGRAMA 93KE C11.I05
Transformación de la Administración para la Ejecución del PRR. Administración Financiera y Tributaria

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa:

El objetivo de este programa comprende la realización de actuaciones dirigidas a adaptar y modernizar la Administración Pública para hacer frente a los retos que plantea la aplicación y seguimiento del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Esencialmente, se prevén como objetivos del programa, en primer lugar, la conformación de un Sistema Integrado de Información del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia donde se integren los distintos actores públicos y privados intervinientes en la gestión del mismo y, en segundo lugar, la implementación de una política de formación específica para el personal al servicio de la Administración Pública General en relación con las gestión del Mecanismo que se estima alcance al menos a 3.150 personas.
La perspectiva de género constituye uno de los 4 ejes fundamentales del andamiaje sobre el que se erigen las políticas del PRTR. En este sentido, se trabaja actualmente en la aprobación por parte del Comité Técnico de seguimiento del Plan de unas orientaciones con objeto de facilitar la incorporación transversal de la perspectiva de género en todas las actuaciones financiables en el marco del PRTR, dando cuenta de la importancia de dicha política.

PROGRAMA 93KE C11.I05
Transformación de la Administración para la Ejecución del PRR. Administración Financiera y Tributaria

En consecuencia, en relación a este programa presupuestario se puede contemplar una mayor relevancia de la perspectiva de género en el desarrollo de la formación a profesionales en materia de gestión y aplicación del Mecanismo, dada la inclusión ineludible como materia de tratamiento de la correcta y eficaz implementación de las medidas de igualdad de género en las distintas políticas de gestión de los fondos europeos desplegados, tales como la contratación pública, la conveniencia de inclusión de medidas de acción positiva en la política de subvenciones para reducir la brecha de género, las líneas de actuación en materia de ayudas al mercado laboral inclusivo o las acciones en materia de educación, asegurando en todo momento la pertinente observación del marco jurídico vigente en la materia.

Principales líneas de actuación del programa

Si bien no se han definido actuaciones específicas incluidas en el programa que tengan relación con la igualdad de género, las acciones formativas a empleados públicos en ámbitos relacionados con la aplicación, control y auditoría del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia tendrán una incidencia en la preservación de las medidas de igualdad de género en la gestión del Plan, dada la existencia de un marco jurídico de preservación de la perspectiva de género que ha de tenerse presente en la acciones anteriormente mencionadas.

PROGRAMA 94KC C11.I03
Transformación Digital y Modernización de las CCAA y EELL. Transferencias a otras AAPP

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

El programa tiene por objeto dar impulso a la implementación de la cuarta de las diez políticas palancas en torno a las que se estructura el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia: una Administración del siglo XXI.
La transformación digital de las organizaciones y de la sociedad plantea dos grandes retos en las políticas de gobierno abierto: de un lado, la capacidad de la administración pública de adaptarse rápidamente a nuevas formas de interacción digital con la ciudadanía y, de otro lado, la lucha contra la brecha digital, asegurando que los proyectos puestos en marcha no dejen atrás a nadie.
La captación de talento digital es uno de proyectos claves sobre los que debe erigirse la Administración del siglo XXI, que tiene como objetivo general atraer a las nuevas generaciones al empleo público de forma que se consiga una Administración más digital, moderna, ágil, dinámica y abierta. Se configura además como una necesidad estratégica ineludible para hacer frente a los grandes retos que deben afrontar las Administraciones Públicas en los próximos años, tales como el creciente envejecimiento de las administraciones o la digitalización de las organizaciones.
Para la necesaria modernización de las administraciones públicas de las Comunidades Autónomas se prevén transferencias de capital para sufragar los proyectos que presenten de conformidad con el Plan de Transformación Digital de las Administraciones Públicas. Para ello deben estar alineados con las siguientes líneas estratégicas:

1. Administración orientada al ciudadano.
2. Operaciones inteligentes, mejora de los procesos a través de la utilización de tecnologías de automatización inteligente (inteligencia artificial, robotización, etc).
3. Gobierno del Dato.
4. Infraestructuras digitales.
5. Ciberseguridad.

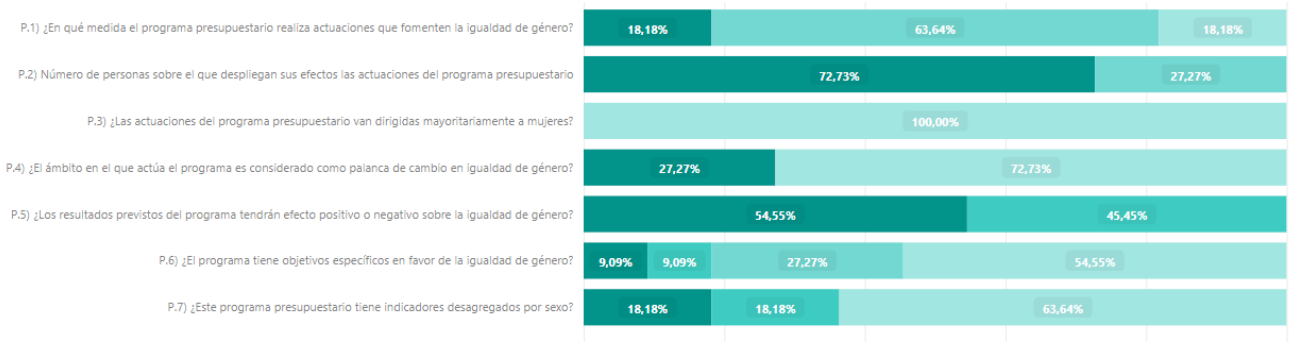
No se han definido líneas de actuación ni objetivos específicos en materia de igualdad de género para este programa.

SECCIÓN 16. MINISTERIO DEL INTERIOR

Listado de programas

Programa	Denominación	Pertinencia de género
131M	Dirección y Servicios Generales de Seguridad y Protección Civil	Media
131N	Formación de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado	Alta
131O	Fuerzas y Cuerpos en reserva	Baja
131P	Derecho de asilo y apátridas	Media
132A	Seguridad ciudadana	Media
132B	Seguridad vial	Media
132C	Actuaciones policiales en materia de droga	Baja
133A	Centros e Instituciones Penitenciarias	Alta
134M	Protección Civil	Baja
13KB	C11.I02 Proyectos tractores de digitalización de la Administración General del Estado. Seguridad Ciudadana e Instituciones Penitenciarias	Baja
924M	Elecciones y Partidos Políticos	Baja

Análisis de pertinencia (agregación de los resultados de las respuestas a las preguntas sobre pertinencia de género de los programas gestionados por la sección)



Fichas de programa de todos los programas gestionados por la sección

PROGRAMA 131M
Dirección y Servicios Generales de Seguridad y Protección Civil

Pertinencia: Media

PROGRAMA 131M
Dirección y Servicios Generales de Seguridad y Protección Civil

Breve descripción del programa

Se concibe 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 hacen posible el cumplimiento de los objetivos de los programas finalistas. Por tanto, no se han definido líneas de actuación en materia de igualdad de género.

PROGRAMA 131N
Formación de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa:

Este programa incluye en su actividad formativa la programación anual de jornadas y cursos de especialización sobre igualdad de género dirigido a todos los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, prestando especial atención a las materias sobre violencia de género, y promoviendo la incorporación de las mujeres a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, dando respuesta a la demanda de un colectivo profesional con un significativo papel en el logro de una sociedad más igualitaria.

Principales líneas de actuación del programa
Fomentar la formación en género e igualdad.
Proporcionar una mayor cualificación y formación de los funcionarios policiales en materia de violencia de género a través de cursos de especialización.
Promover la adopción de las medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal y familiar.
Detectar áreas donde potencialmente puede producirse algún tipo de discriminación.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Favorecer la incorporación y plena integración de la mujer en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado en condiciones de igualdad y equidad.	Instancias solicitud de ingresos femeninos en la Escala Ejecutiva/Número de Instancias.	SI
	Instancias solicitud de ingresos femeninos Escala Básica/Número de Instancias.	SI
	Número de alumnas en Escalas Ejecutivas y Básicas/Número de alumnos total.	SI
	Número mujeres nombradas alumnas en Guardia Civil.	SI

PROGRAMA 131O
Fuerzas y Cuerpos en reserva

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

El programa ampara al personal que se encuentra en situación de segunda actividad y reserva, siendo su finalidad el abono de las retribuciones a este personal, careciendo de impacto significativo en términos de igualdad de género.

PROGRAMA 131P
Derecho de asilo y apátridas

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

El programa se dirige a poner en marcha las actuaciones necesarias para la tramitación de los procedimientos de reconocimiento del estatuto de refugiado o de la concesión de la protección subsidiaria, así como tramitar la protección ofrecida a las personas desplazadas y para el reconocimiento del estatuto de apátrida, incorporando en todos los aspectos de la organización, funcionamiento y valoración de todas las solicitudes la comprensión y sensibilidad a las formas específicas de persecución y violaciones de derechos que padecen las mujeres por el rol de género que se les atribuye. Por ello en los procesos de mejora de la Subdirección Internacional (transformación digital, capacitación del personal y mejora de la calidad de los procedimientos) debe de tenerse en cuenta el impacto de género y su visibilidad.

Principales líneas de actuación del programa
Transformación digital de los procesos afectados por las solicitudes de protección internacional y apatridia, y posibles recursos contra las resoluciones adoptadas, buscando una mayor celeridad y seguridad en la protección de datos, lo que facilitará la tramitación de los procedimientos en los que el género esté afectado.
Mejora de la capacitación del personal que interviene en los procedimientos de protección internacional y apatridia, a fin de que tengan en cuenta las cuestiones de género en sus actuaciones y puedan responder adecuadamente a las necesidades específicas de las mujeres víctimas de persecución por motivo de género.
Profundizar en el estudio de información de país de origen y las formas específicas de persecución contra las mujeres y niñas que permita identificar los elementos objetivos del temor fundado de persecución y las posibilidades de protección efectiva por parte de las autoridades.
Obtener datos estadísticos desagregados incluyendo la variable de sexo y recabar estadísticas sobre motivos de persecución alegados relacionados con el género.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Obtención de datos estadísticos con la variable del sexo en las solicitudes de protección internacional.	Solicitudes de protección internacional tramitadas.	SI
Obtención de datos estadísticos con la variable del sexo en las solicitudes de reconocimiento de estatuto de apatridia.	Solicitudes de reconocimiento de apátrida tramitadas.	SI

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Obtención de datos estadísticos con la variable del sexo en los procedimientos para la determinación del Estado Miembro responsable de la tramitación de la solicitud de protección internacional (Reglamento Dublín).	Procedimientos de determinación del Estado miembro responsable de valoración de la solicitud de protección internacional tramitados.	NO

PROGRAMA 132A
Seguridad ciudadana

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

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. 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 términos de igualdad de oportunidades, se busca la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los puestos de representación y dirección.

Principales líneas de actuación del programa
Potenciar la formación especializada en violencia de género, doméstica y sexual y protección a las víctimas mediante las convocatorias anuales de cursos de especialización en dichas materias.
Mejorar los recursos existentes dotando de mayor número de efectivos destinados en las diferentes Unidades de Atención a la familia y a la mujer.
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.
Establecer 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.
Favorecer las condiciones de representación y empoderamiento de la mujer en la Institución (Policía Nacional), destacándose como medida adoptada la redacción de una «Guía de Lenguaje Inclusivo no Sexista», guía que además de resolver dudas, trata de mejorar el conocimiento del lenguaje inclusivo.
Mejorar las condiciones de representación y empoderamiento de la mujer en la Institución (Guardia Civil).
Detectar áreas donde potencialmente puede producirse algún tipo de discriminación.
Potenciar la prevención y establecimiento de medidas que sirvan para atender situaciones de violencia sobre la mujer en las que se encuentra inmerso un miembro de la Guardia Civil, bien como víctima o bien como presunto agresor.
Avanzar en la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal y laboral.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Favorecer la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y prestar especial atención a los delitos en el ámbito de la violencia de género.	Número de efectivos dedicados a la violencia de género y familiar.	NO
	Denuncias recibidas por violencia de género.	NO
	Número de muertes por violencia de género.	NO
	Situaciones en que se encuentra inmerso un Guardia Civil como víctima o agresor en situaciones de violencia sobre la mujer.	NO

PROGRAMA 132B
Seguridad vial

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

El programa es la plasmación presupuestaria de la política pública de seguridad vial con el objetivo central de reducir las víctimas de accidentes de tráfico y los accidentes mismos. La política pública está dirigida a la totalidad de la población debido a su participación directa o indirecta como usuaria de la vía, sin que tenga incidencia en términos de igualdad de género.

PROGRAMA 132C
Actuaciones policiales en materia de droga

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

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, y evitar la constitución, propagación y enriquecimiento de los grandes grupos de delincuencia organizada. El programa no está vinculado al desarrollo de líneas de actuación en el ámbito de la igualdad de género.

PROGRAMA 133A
Centros e Instituciones Penitenciarias

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

En este programa presupuestario se recogen como prioritarias aquellas acciones que contribuyan a la erradicación de la violencia de género, y acciones que posibiliten la ruptura de los roles de género atribuidos tradicionalmente. Se incluye de forma trasversal la perspectiva de género en el diseño y desarrollo de los programas específicos de tratamiento.

Principales líneas de actuación del programa
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.
Atención especializada a las mujeres con problemas de salud mental.
Fomentar la participación de las mujeres en programas de promoción de la salud.
En los 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.
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.
Desarrollar un estudio para identificar en ambos géneros las causas y factores que determinan el inicio y mantenimiento del consumo de drogas, para así establecer las actuaciones terapéuticas diferenciadas más recomendables.
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.
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.

Principales líneas de actuación del programa
Atención especializada a las necesidades de mujeres jóvenes, mujeres que se encuentren privadas de libertad con sus hijos menores, mujeres ancianas, toxicómanas y mujeres con discapacidad, 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, discapacidades 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.
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 tratamental).
Detección de mujeres víctimas de violencia de género a través de la interconectividad de nuestras herramientas informáticas, para su posterior abordaje específico en función de sus necesidades.
Desarrollar un protocolo de actuación a lo largo del internamiento para identificar y evaluar situaciones de violencia de género en las internas.
Introducir la perspectiva de género en los nuevos programas de tratamiento que se desarrollen.
Revisar el catálogo anual de actividades de los centros, 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 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.
Realización de cursos de formación en materia de igualdad dirigidos a mujeres reclusas y hombres reclusos.

Objetivos
Mejorar las condiciones de la ejecución penitenciaria femenina: condiciones de habitabilidad y equipamiento; clasificación Interior; oferta de programas y desarrollo personal; prestaciones y servicios.
Disminución de la vulnerabilidad de las mujeres reclusas hacia la violencia de género.
Mejorar 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.
Mayor acceso al mercado laboral, aumentando la participación en programas formativos integrales y de reinserción social.

PROGRAMA 134M
Protección Civil

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

El programa da cobertura a las actuaciones que garanticen la eficaz protección de todos los ciudadanos ante emergencias y catástrofes, sin que tenga incidencia en aspectos relacionados con la igualdad de género. No obstante, se va a promover la participación de mujeres en los cursos promovidos por la Dirección General de Protección Civil y Emergencias.

Principales líneas de actuación del programa
Promover la participación de mujeres en los cursos promovidos por la Dirección General de Protección Civil y Emergencias.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Alumnas formadas mediante cursos y seminarios.	Porcentaje de mujeres formadas.	SI

PROGRAMA 13KB C11.I02
Proyectos tractores de digitalización de la Administración General del Estado. Seguridad Ciudadana e Instituciones Penitenciarias

Pertinencia: Baja

PROGRAMA 13KB C11.I02
Proyectos tractores de digitalización de la Administración General del Estado. Seguridad Ciudadana e Instituciones Penitenciarias

Breve descripción del programa

El programa incluye actuaciones dirigidas a la digitalización en un ámbito estratégico del sector público como es el de la identidad digital, como herramienta que permite establecer la representación de las personas dentro de los procesos informáticos en general y en particular en sus relaciones con las Administraciones Públicas. Para ello se están llevando a cabo actuaciones dirigidas a la implementación del DNI digital; actualización de la aplicación de expedición del DNI; nuevo sistema de infraestructura de clave pública; automatización de la configuración de smartcard para garantizar la seguridad en la expedición del DNI y pasaporte; DNI 4.0; DNI express; y pago de tasas por TPVs. Estas actuaciones beneficiarán a la población general y no están vinculadas específicamente a líneas de actuación en el ámbito de la igualdad de género.

PROGRAMA 924M
Elecciones y Partidos Políticos

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

El programa no tiene impacto directo en la igualdad de género por ir dirigido a la celebración de elecciones generales y al abono de subvenciones a partidos políticos, por lo que no se han definido líneas de actuación en este ámbito.

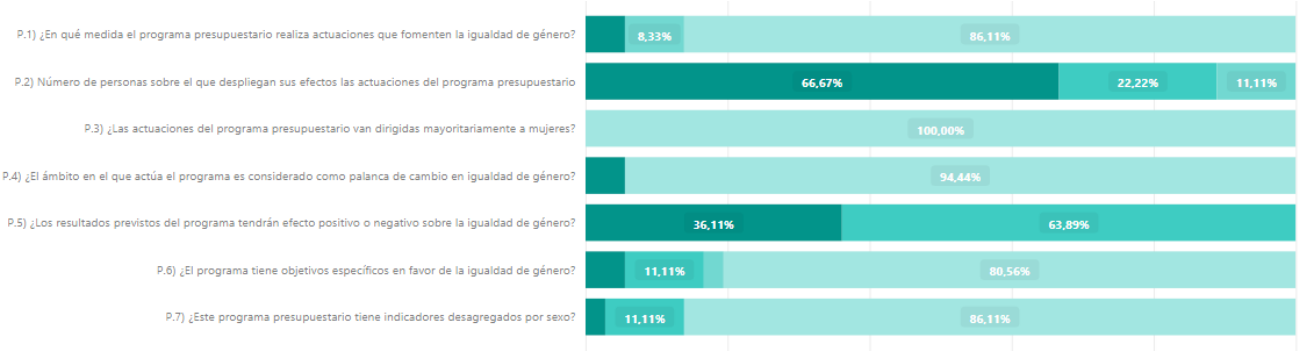
SECCIÓN 17. MINISTERIO DE TRANSPORTES, MOVILIDAD Y AGENDA URBANA

Listado de programas

Programa	Denominación	Pertinencia de género
261N	Promoción, administración y ayudas para rehabilitación y acceso a vivienda	Media
261O	Ordenación y fomento de la edificación	Baja
261P	Urbanismo y política del suelo	Baja
26BA	C02.I01 Programa de rehabilitación para la recuperación económica y social en entornos residenciales	Baja
26BB	C02.I02 Programa de construcción de viviendas en alquiler social en edificios energéticamente eficientes	Baja
26BE	C02.I05 Programa de rehabilitación sostenible y digital de edificios públicos	Baja
441M	Subvenciones y apoyo al transporte terrestre	Baja
441N	Subvenciones y apoyo al transporte marítimo	Baja
441O	Subvenciones y apoyo al transporte aéreo	Baja
441P	Subvenciones al transporte extrapeninsular de mercancías	Baja
451M	Estudios y servicios de asistencia técnica en Obras Públicas y Urbanismo	Baja
451N	Dirección y Servicios Generales de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana	Media
453A	Infraestructura del transporte ferroviario	Baja
453B	Creación de infraestructura de carreteras	Baja
453C	Conservación y explotación de carreteras	Baja
453M	Ordenación e inspección del transporte terrestre	Media
453N	Regulación y supervisión de la seguridad ferroviaria	Baja
453O	Comisión de Investigación de Accidentes Ferroviarios	Baja
454M	Regulación y seguridad del tráfico marítimo	Baja
454O	Comisión de Investigación de Accidentes e Incidentes Marítimos	Baja

Programa	Denominación	Pertinencia de género
455M	Regulación y supervisión de la aviación civil	Baja
455O	Comisión de Investigación de Accidentes e Incidentes de Aviación Civil	Baja
45AA	C01.I01 Zonas de bajas emisiones y transformación del transporte urbano y metropolitano. Infraestructuras y Ecosistemas Resilientes	Baja
45AC	C01.I03 Actuaciones de mejora de la calidad y fiabilidad en el servicio de Cercanías	Baja
45FA	C06.I01 Red nacional de transporte: Corredores europeos.	Media
45FB	C06.I02 Red Transeuropea de Transporte. Otras actuaciones. Infraestructuras y Ecosistemas Resilientes	Media
45FC	C06.I03 Intermodalidad y logística	Media
45FD	C06.I04 Programa de apoyo para un transporte sostenible y digital	Baja
45SC	C19.I03 Competencias digitales para el empleo. Transportes y Movilidad	Baja
467B	Investigación, desarrollo y experimentación en transporte e infraestructuras	Baja
467G	Investigación y desarrollo de la Sociedad de la Información	Baja
46AA	C01.I01 Zonas de bajas emisiones y transformación del transporte urbano y metropolitano. I+D+i+Digitalización	Baja
46FB	C06.I02 Red Transeuropea de Transporte. Otras actuaciones. I+D+i+Digitalización	Baja
491N	Servicio postal universal	Baja
495A	Desarrollo y aplicación de la información geográfica española	Baja
497M	Salvamento y lucha contra la contaminación en la mar	Baja

Análisis de pertinencia (agregación de los resultados de las respuestas a las preguntas sobre pertinencia de género de los programas gestionados por la sección)



Fichas de programa de todos los programas gestionados por la sección

PROGRAMA 261N
Promoción, administración y ayudas para rehabilitación y acceso a vivienda

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

Este programa está dirigido a financiar el Plan Estatal de acceso a la Vivienda 2022-2025 y determinadas subvenciones nominativas en materia de vivienda, cuyo objetivo es facilitar el disfrute por los ciudadanos de una vivienda digna y asequible, mediante el fomento del alquiler social y asequible incrementando la oferta de vivienda en alquiler y profundizando en las ayudas al alquiler para las personas con menos recursos y con especial atención a colectivos muy vulnerables, como el caso específico de las mujeres víctimas de violencia de género.
Según la Encuesta de Condiciones de Vida del 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 acceso a la Vivienda 2022-2025 se gestionará en colaboración entre el Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana y las Comunidades Autónomas. A través de la firma de convenios, el Ministerio financia las subvenciones que se conceden dentro de cada programa, siendo competencia de las Comunidades Autónomas su tramitación y abono.

Principales líneas de actuación del programa

Dentro del Plan Estatal para el acceso a la vivienda 2022-2025 destaca el programa de ayuda a las víctimas de violencia de género, a las personas objeto de desahucio de su vivienda habitual, a las personas sin hogar y a otros colectivos especialmente vulnerables. Este programa posibilita la concesión de una ayuda directa, de hasta cinco años de duración, para pagar hasta el 100% del alquiler o solución habitacional que proceda, así como ayudas para atender, en su caso, el 100% de los gastos de comunidad y suministros. Se constituye como respuesta social firme estrechamente vinculada a la atención a los más vulnerables y a la igualdad de oportunidades.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Facilitar el acceso a la vivienda en condiciones de igualdad.	Información que irán remitiendo las comunidades autónomas sobre el sexo de las personas que obtienen ayudas.	NO

PROGRAMA 261O
Ordenación y fomento de la edificación

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

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. Por lo tanto, tiene una incidencia baja en materia de género.

PROGRAMA 261P
Urbanismo y política del suelo

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

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 las Subdirecciones Generales de Políticas Urbanas y de Suelo, Información y Evaluación tengan 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, sin que se puedan determinar a priori otros objetivos e indicadores que los ya mencionados más arriba.

Principales líneas de actuación del programa
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.

Principales líneas de actuación del programa
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	Indicadores	Desagregado por sexo
Garantizar la igualdad de oportunidad desde la perspectiva de género, edad y capacidad.	Existencia en los municipios que implementan la agenda de un Plan o Estrategia a nivel local para garantizar la igualdad de oportunidades, el acceso al mercado de trabajo y la vida pública en condiciones de igualdad.	NO

PROGRAMA 26BA C02.I01
Programa de rehabilitación para la recuperación económica y social en entornos residenciales

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

La Inversión C02.I01 «Programa de rehabilitación para la recuperación económica y social en entornos residenciales» se articula en tres líneas de actuación:

— Línea de actuación 1: Programa de actuaciones de rehabilitación a nivel de barrio.
— Línea de actuación 2: Programa de rehabilitación integral de edificios.
— Línea de actuación 3: Creación de un entorno favorable a la actividad.

El objetivo está centrado en la rehabilitación y mejora de los entornos residenciales, edificios y viviendas, a través de actuaciones en las que se obtenga una mejora de la eficiencia energética, favoreciendo un enfoque integral en el que se mejoren también las condiciones de habitabilidad, accesibilidad y conservación, tratándose de medidas que no tienen un efecto directo sobre la igualdad de género, ni se incluyen líneas de actuación, objetivos e indicadores específicas en materia de igualdad de género

PROGRAMA 26BB C02.I02
Programa de construcción de viviendas en alquiler social en edificios energéticamente eficientes

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

La Inversión C02.I02 «Programa de construcción de viviendas en alquiler social en edificios energéticamente eficientes» tiene por objeto impulsar un conjunto de medidas desarrolladas por las distintas Administraciones Públicas para incrementar sustancialmente la oferta de vivienda en alquiler social o a precio asequible, asegurando la máxima calidad y prestaciones desde el punto de vista de la eficiencia energética.
La inversión afecta positivamente a la igualdad de género teniendo en cuenta que la construcción de vivienda en alquiler social o a precios asequibles permitirá ofrecer soluciones habitacionales a las personas y hogares con mayores dificultades de acceso y, en este sentido, los parámetros que definen los criterios de vulnerabilidad son más frecuentes entre las mujeres (entre ellos se puede destacar la renta media de las mujeres, sensiblemente inferior según datos del Instituto Nacional de Estadística).

PROGRAMA 26BB C02.I02
Programa de construcción de viviendas en alquiler social en edificios energéticamente eficientes

No obstante, el efecto favorable tiene un carácter indirecto, al estar asociado a la gestión de las viviendas sociales por parte de las Administraciones territoriales competentes, por lo que no se incluyen líneas de actuación, objetivos e indicadores específicos en materia de igualdad de género.

PROGRAMA 26BE C02.I05
Programa de rehabilitación sostenible y digital de edificios públicos

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

Los cuatro pilares o ejes transversales que vertebran el PRTR son: la transición ecológica, la transformación digital, la cohesión social y territorial, y la igualdad de género. En relación con este último pilar, el Programa de Impulso a la Rehabilitación de Edificios (PIREP) prevé una serie de líneas de actuación en relación con la igualdad de género.

Principales líneas de actuación del programa
Se van a mejorar las condiciones de habitabilidad de edificios públicos y equipamientos que, con carácter general son más utilizados por mujeres, con lo cual supondrá una mejora en las condiciones vinculadas a un determinado grado de satisfacción de unos servicios y a la percepción del espacio como sano, seguro y grato visualmente.
Repensar la gestión de los equipamientos, rehabilitando desde las edificaciones públicas existentes, espacios neutrales, con un nuevo diseño y una ordenación que tenga en cuenta los roles que se le han asignado a la mujer, y ya no solo relacionado con el trabajo como el de los hombres, sino además con diferentes tareas asociadas a la unidad familiar como visitar a parientes dependientes, recoger a los niños en el colegio o ir a comprar y con ello, logramos crear una accesibilidad a los servicios necesarios y vivir en la ciudad de corta distancia pudiendo ir a pie o en bicicleta.
Diseñar los lugares más seguros y accesibles, en las zonas comunes de los edificios se aprovechará el proceso de rehabilitación para eliminar en la medida de lo posible configuraciones espaciales que deriven en ángulos muertos, zonas mal iluminadas y otro tipo de espacios que puedan poner en peligro la seguridad de las personas usuarias.
Regular la temperatura al alza en los espacios de trabajo para mejorar la productividad en general, tanto de mujeres como de hombres, es un hecho que las mujeres perciben las temperaturas frías más bajas que los hombres, y más altas las temperaturas cálidas debido a que las mujeres tienen mayores pérdidas de calor corporal, ya que suelen tener una proporción más grande de superficie corporal con relación a su masa corporal, un mayor contenido de grasa subcutánea y una mayor eficiencia en los mecanismos de transpiración.
Asegurar el uso de lenguaje e imagen inclusiva y no sexista en la redacción de todos los documentos relacionados con la inversión 5 del PIREP.
Reducir la brecha laboral entre mujeres y hombres, aprovechando la oportunidad de promover la contratación paritaria en las actuaciones, con la intención de que los gastos e inversiones a realizar no den lugar a nuevas desigualdades en el mercado laboral o incrementen las actuales.
Incidir, como factor multiplicador, en el sector productivo de la edificación y de la construcción en general, así como en otros sectores primordiales de la economía nacional a través de las actuaciones que, reducirán el impacto de género y fomentarán las políticas de igualdad.

PROGRAMA 441M
Subvenciones y apoyo al transporte terrestre

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

Este programa está orientado a cuestiones como *i*) 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; *ii*) el otorgamiento de ayudas para la mejora de los transportes de mercancías por ferrocarril y carretera, o *iii*) 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.

PROGRAMA 441N
Subvenciones y apoyo al transporte marítimo

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

Este programa está orientado a facilitar el transporte marítimo de personas que tengan la condición de residentes en las Islas Canarias, Baleares, Ceuta y Melilla, con el territorio peninsular, así como los desplazamientos interinsulares, articulando el derecho a la bonificación del precio del billete. Por tanto, la condición para ser beneficiario del descuento en el precio es ser residente en los citados territorios extra peninsulares, con total independencia del género. También contribuye a la financiación de las líneas declaradas como de interés público.

PROGRAMA 441O
Subvenciones y apoyo al transporte aéreo

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

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 tienen derecho a bonificación las familias numerosas. Igualmente, contribuye a la financiación de las rutas aéreas declaradas de obligación de servicio público y licitadas conforme a la normativa vigente.

PROGRAMA 441P
Subvenciones al transporte extrapeninsular de mercancías

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

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.

PROGRAMA 451M
Estudios y servicios de asistencia técnica en Obras Públicas y Urbanismo

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

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 del programa
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	Indicadores	Desagregado por sexo
Actividades de Formación relacionadas con la igualdad de género.	Número de actividades.	NO
Estudios dirigidos a la consecución de la transversalidad de género.	Número de estudios.	NO

PROGRAMA 451N
Dirección y Servicios Generales de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

Con cargo al programa 451N se realiza la gestión de todos los servicios generales del Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana (MITMA), 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 del programa
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).

Principales líneas de actuación del programa
Dentro del plan de formación hay un curso de 15 horas, del que se celebran un mínimo de dos ediciones anuales, 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. Además, en todos los cursos de más de 20 horas se pone a disposición de los alumnos un módulo teórico de igualdad de género, y en los cursos selectivos de los cuerpos y escalas adscritos al Ministerio se incluye una asignatura de igualdad de género.
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 artículo 145.2, en materia de criterios de adjudicación.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Mantener una presencia equilibrada de mujeres y hombres entre los solicitantes del curso de igualdad de género.	Porcentaje de mujeres y de hombres que solicitan cursos en materia de igualdad y lucha contra la violencia de género.	SI
Aumentar la oferta formativa 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.	NO
Mantener la materia de igualdad de género en todos los cursos selectivos.	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 MITMA.	NO
Fomentar la participación equilibrada de hombres y mujeres en la educación de sus hijos e hijas, ayudando a la conciliación de la vida laboral y personal	Porcentaje de empleados y empleadas con niños y niñas en los diferentes periodos de las Actividades Culturales del MITMA.	SI
	Porcentaje de participantes en las actividades socioculturales organizadas por la Asociación Recreativo cultural.	SI
	Porcentaje de empleados y empleadas con niños y niñas en la Escuela de Educación Infantil.	SI
Lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres entre los beneficiarios de la beca Fulbright.	Aumento del número de mujeres que obtienen la beca Fullbright respecto de años anteriores.	SI
	Mujeres participantes como alumnas en el programa para la formación de profesionales en la metodología BIM.	SI

PROGRAMA 453A
Infraestructura del transporte ferroviario

Pertinencia: Baja

PROGRAMA 453A
Infraestructura del transporte ferroviario

Breve descripción del programa

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 tanto, este programa no supone discriminación alguna por razón de sexo y su impacto de género es bajo.

PROGRAMA 453B
Creación de infraestructura de carreteras

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

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.

PROGRAMA 453C
Conservación y explotación de carreteras

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

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.

PROGRAMA 453C
Conservación y explotación de carreteras

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.

PROGRAMA 453M
Ordenación e inspección del transporte terrestre

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

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 del programa

Subvención Nominativa a ITS-España: 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	Indicadores	Desagregado por sexo
Aumentar el número de mujeres que acude a las Jornadas y Congresos que organiza ITS-España.	Porcentaje de mujeres que acuden a las Jornadas y Congresos organizados por ITS-España.	SI

PROGRAMA 453N
Regulación y supervisión de la seguridad ferroviaria

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

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 supervisión del sector ferroviario para potenciar la seguridad.

PROGRAMA 453O
Comisión de Investigación de Accidentes Ferroviarios

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

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.
El programa se despliega sobre un volumen alto de personas e impulsa la igualdad al no establecer ninguna distinción de género entre sus potenciales destinatarios.

PROGRAMA 454M
Regulación y seguridad del tráfico marítimo

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

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 no incide directamente en la igualdad de género.

PROGRAMA 454O
Comisión de Investigación de Accidentes e Incidentes Marítimos

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

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. La incidencia en materia de igualdad de género es baja.

PROGRAMA 455M
Regulación y supervisión de la aviación civil

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

Este programa está orientado a financiar las competencias que ejerce la Dirección General de la Aviación Civil en cuanto autoridad aérea, principalmente actuaciones normativas y de inspección para potenciar los niveles de seguridad, competitividad o sostenibilidad medioambiental del sector aéreo.
Los proyectos normativos previstos para su tramitación en el ejercicio son neutrales desde la perspectiva de género, al tratarse de disposiciones de carácter eminentemente técnico.
No obstante, existe un firme compromiso por impulsar la igualdad de género en un sector caracterizado por una presencia principalmente masculina, tal y como atestiguan las estadísticas de empleo en el sector.

Principales líneas de actuación del programa

En los presupuestos para el 2021 se incluyó una partida para la celebración de la «II CUMBRE DE GÉNERO EN AVIACIÓN», bajo los auspicios de la Organización Internacional de la Aviación Civil (OACI), cuya celebración prevista se ha retrasado a 2022 con motivo de la pandemia COVID-19, pero ya sin dotación presupuestaria adicional.

PROGRAMA 455O
Comisión de Investigación de Accidentes e Incidentes de Aviación Civil

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

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 recomendaciones de seguridad. Por lo tanto, tiene reducida incidencia en materia de igualdad de género.

PROGRAMA 45AA C01.I01
Zonas de bajas emisiones y transformación del transporte urbano y metropolitano. Infraestructuras y Ecosistemas Resilientes

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

Este programa está orientado al apoyo, mediante diversas líneas de subvenciones, a las inversiones a realizar por las entidades locales o comunidades autónomas, así como por empresas prestatarias de servicios de transporte público, públicas y privadas, para el diseño e implementación de zonas de bajas emisiones, medidas de transformación sostenible y digital del sistema de transporte público, fomento de la movilidad activa y otras medidas complementarias cuyo objetivo final sea una menor utilización del vehículo privado en los entornos urbanos y metropolitanos, en línea con las actuaciones previstas en sus planes de movilidad sostenible.
En la línea de transferencias a Ayuntamientos por concurrencia competitiva para inversiones en base a sus competencias, los proyectos presentados serán evaluados en función de su impacto, calidad, madurez y relevancia y sólo los mejor valorados accederán a la financiación, que puede alcanzar el 80% de los costes. También se valorará en estos proyectos la contribución a la cohesión social y perspectiva de género y se fomentará la colaboración entre distintos Ayuntamientos.

PROGRAMA 45AC C01.I03
Actuaciones de mejora de la calidad y fiabilidad en el servicio de Cercanías

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

Si bien la presupuestación se realiza con el criterio de planificar inversiones en infraestructura ferroviaria en base a la demanda de viajeros sin distinguir entre hombres y mujeres, se recogen unas reflexiones sobre la perspectiva de género asociada a las actuaciones de ADIF y ADIF AV incluidas en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.
En Adif y Adif AV se tiene muy presente el documento: «La presupuestación con perspectiva de género: herramientas metodológicas. Orientaciones para los Fondos de la UE», del Instituto Europeo de la Igualdad de Género.
El documento propone indicadores de perspectiva de género. El valor de estos indicadores no sería difícil de obtener en el futuro mediante estudios de demanda (encuestas periódicas) que abarcaran las inversiones planificadas.
El Programa 45AC-C01.I03 se enmarca en la Estrategia de movilidad segura, sostenible y conectada 2030 (MITMA). Se pueden relacionar varios ODS con el ferrocarril y la perspectiva de género, como el 3 (Salud y bienestar), el 7 (Energía asequible y no contaminante), el 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) y el 10 (Reducción de las desigualdades).
Entendiendo la igualdad de género como la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, ADIF promueve el diseño, construcción y gestión de infraestructuras ferroviarias que contribuyan al bienestar de todas las personas.

PROGRAMA 45FA C06.I01
Red nacional de transporte: Corredores europeos

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

Si bien la presupuestación se realiza con el criterio de planificar inversiones en infraestructura ferroviaria en base a la demanda de viajeros sin distinguir entre hombres y mujeres, se recogen unas reflexiones sobre la perspectiva de género asociada a las actuaciones de ADIF y ADIF AV incluidas en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.
En Adif y Adif AV se tiene muy presente el documento: «La presupuestación con perspectiva de género: herramientas metodológicas. Orientaciones para los Fondos de la UE», del Instituto Europeo de la Igualdad de Género.
El documento propone indicadores de perspectiva de género. El valor de estos indicadores no sería difícil de obtener en el futuro mediante estudios de demanda (encuestas periódicas) que abarcaran las inversiones planificadas.

PROGRAMA 45FB C06.I02
Red Transeuropea de Transporte. Otras actuaciones. Infraestructuras y Ecosistemas Resilientes

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

Este componente del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia español trata las cuestiones siguientes:

1. Acompañar la transición hacia modos de transporte más sostenibles.
2. Reducir las emisiones del sector del transporte.
3. Hacer que el sector del transporte sea más seguro, accesible, sostenible e inclusivo.

PROGRAMA 45FB C06.I02
Red Transeuropea de Transporte. Otras actuaciones. Infraestructuras y Ecosistemas Resilientes

Los objetivos del componente son desarrollar la red ferroviaria española (en particular, los corredores principales de la RTE-T y otras infraestructuras de la RTE-T); hacer más interoperable la red de transportes (ferrocarriles, carreteras, puertos) con el objetivo de reducir su huella de carbono; mejorar las conexiones transfronterizas con Francia y Portugal; y modernizar el sector del transporte con la introducción de tecnologías digitales avanzadas.
No se han definido líneas de actuación ni objetivos específicos en materia de igualdad.

PROGRAMA 45FC C06.I03
Intermodalidad y logística

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

Respecto a las actuaciones de Puertos del Estado:

El sistema portuario de interés general cuenta con un Marco Estratégico, previsto en el marco legal portuario, el cual se encuentra en avanzado estado de elaboración y con un amplio consenso del sector concernido, y cuya aprobación está prevista próximamente. En este Marco Estratégico se contemplan 16 líneas estratégicas de entre las que destaca la ampliación y mejora continua del capital humano (línea estratégica 16), la cual hace referencia justamente, entre otras materias, a la igualdad de género, reforzando la consecución de un Plan de Igualdad que se desprende de los acuerdos alcanzados en relación con los convenios laborales. El objetivo de igualdad de género se proyecta igualmente más allá del sistema portuario de interés general, concretamente a las empresas que forman parte de la comunidad portuaria, a través de los mecanismos de autorización, otorgamiento de licencias o de contratación que los organismos portuarios tienen con terceros.
Respecto a las actuaciones de la Dirección General de Carreteras:
El problema fundamental para estudiar el potencial impacto de género de estas inversiones estriba en que la toma de decisiones se basa en datos que no están desagregados por sexo, dado que los sistemas de conteo de vehículos no tienen en cuenta si conduce un hombre o una mujer.
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 las condiciones laborales y personales de ambos sexos.
Asimismo, debe señalarse que en la contratación realizada por la Dirección General de Carreteras se establecen como criterios cualitativos aspectos sociales para evaluar la mejor relación calidad-precio, fomentándose la igualdad entre mujeres y hombres, así como la contratación femenina y la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Ser inclusivos e impulsar la igualdad: que ningún género tenga una proporción inferior al 40% ni superior al 60% en la plantilla total del conjunto del sistema portuario de interés general	Porcentaje de hombres y de mujeres en la plantilla total del conjunto del sistema portuario de interés general.	SI

PROGRAMA 45FD C06.I04
Programa de apoyo para un transporte sostenible y digital

Pertinencia: Baja

PROGRAMA 45FD C06.I04
Programa de apoyo para un transporte sostenible y digital

Breve descripción del programa

Este programa, alineado con la Estrategia de Movilidad Segura, Sostenible y Conectada, se va a ejecutar tomando como referencia el programa de trabajo y las convocatorias del «Mecanismo Conectar Europa (CEF)» para el desarrollo de la Red Transeuropea de Transporte. Tiene como objetivo mejorar la eficiencia del sistema de transporte mediante la digitalización e introducción de nuevas tecnologías en el sector, y el apoyo a los medios de transporte más sostenibles, en particular al ferrocarril.
En el Programa de Apoyo para un transporte sostenible y digital se establecen un grupo de actuaciones concretas para poner en práctica de manera efectiva las indicaciones establecidas por la línea de actuación 8.4 «La Mujer en el Sector del Transporte y la Movilidad» de la Estrategia (C6R1).
Aquellas propuestas que, por su naturaleza, supongan una oportunidad para impulsar la empleabilidad de la mujer en el sector del transporte y fomenten la igualdad de género en el sector, serán valoradas de acuerdo a los principios que la Estrategia establece.

PROGRAMA 45SC C19.I03
Competencias digitales para el empleo. Transportes y Movilidad.

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

Este programa está orientado a impulsar la formación de los profesionales del transporte público y la logística, entendida con un enfoque amplio e incluyendo también a los miembros de las administraciones públicas relacionadas, en capacitación digital. También se incluye formación en sostenibilidad del transporte, por entender que ambos conceptos no pueden hoy en día separarse y dado el ámbito del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.
El programa se encuadra dentro del plan nacional de capacidades digitales que se dirige al conjunto de la población, desde la digitalización de la escuela hasta la universidad, pasando por la recualificación (*upskilling* y *reskilling*) en el trabajo, con especial atención al cierre de la brecha de género y al impulso de la formación en las zonas en declive demográfico. Cabe destacar que una de las 7 líneas de actuación que configuran los 4 ejes de dicho Plan es la «Lucha contra la brecha digital de género».

PROGRAMA 467B
Investigación, desarrollo y experimentación en transporte e infraestructuras

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

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.

PROGRAMA 467G
Investigación y desarrollo de la Sociedad de la Información

Pertinencia: Baja

PROGRAMA 467G
Investigación y desarrollo de la Sociedad de la Información

Breve descripción del programa

El programa 467G está destinado a la digitalización de las competencias administrativas del Ministerio mediante la implantación de infraestructuras TIC y el desarrollo de servicios digitalizados para el ciudadano.
Sus objetivos finales son:

— Servir como vehículo de comunicación e información con el ciudadano.
— La prestación de nuevos servicios digitales para los ciudadanos.
— La optimización de los procesos implantados en el Departamento, mejorando tanto su eficacia como en coste de su prestación.

Las actuaciones para el logro de esos objetivos se producen en:

— Impulso de los servicios al ciudadano por medios electrónicos, a través de su Sede Electrónica y el Portal Web de Fomento, incluyendo la mejora de los servicios de información al ciudadano.
— La mejora de la eficacia en la gestión, a través de la implantación de la tramitación electrónica en la gestión interna, el incremento de la productividad en el puesto de trabajo y la consolidación de infraestructuras tecnológicas y servicios comunes que procuren la mejor eficiencia, incluyendo la implantación de servidores, equipos de usuario final, de comunicaciones y las licencias correspondientes.

Las líneas de actuación definidas constituyen las actuaciones técnicas y de infraestructuras que permiten la ejecución de las competencias de las unidades administrativas del Ministerio así como las plataformas y sistemas para la comunicación y tramitación con el ciudadano. Son las correspondientes competencias e informaciones las que marcarán las actuaciones de igualdad de género.

PROGRAMA 46AA C01.I01
Zonas de bajas emisiones y transformación del transporte urbano y metropolitano. I+D+i+Digitalización

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

Este programa se corresponde con el encargo para la gobernanza y gestión de todos los trabajos incluidos en la línea de inversión C01.I01-Zonas de bajas emisiones y transformación del transporte urbano y metropolitano correspondiente al Programa 45AA.

PROGRAMA 46FB C06.I02
Red Transeuropea de Transporte. Otras actuaciones. I+D+i+Digitalización

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

El Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana (MITMA) está abordando una transformación digital transversal y sectorial.
Las áreas de actuación son principalmente técnicas, de infraestructuras y para el desarrollo de plataformas y sistemas para la comunicación y tramitación.

PROGRAMA 491N
Servicio postal universal

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

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.

PROGRAMA 495A
Desarrollo y aplicación de la información geográfica española

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

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 obstante, se puede mejorar la presencia femenina en los foros, por lo que se establece un objetivo al respecto.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Aumento de la participación de mujeres en los foros sobre las materias del sector, alcanzando el 50%.	Participación mujeres/hombres en foros.	SI

PROGRAMA 497M
Salvamento y lucha contra la contaminación en la mar

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

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 fundamentalmente a través de la Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima (SASEMAR).

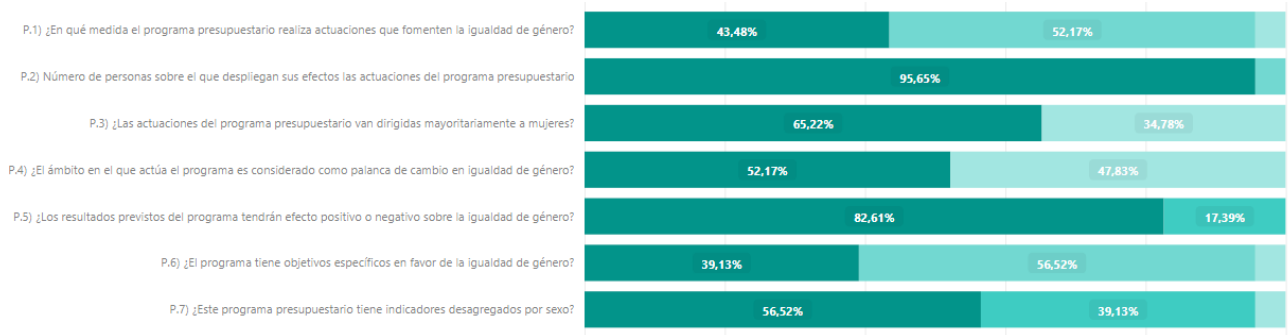
SECCIÓN 18. MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Listado de programas

Programa	Denominación	Pertinencia de género
144B	Cooperación, promoción y difusión educativa en el exterior	Media
14SB	C19.I02 Transformación Digital de la Educación. Política Exterior	Media
241B	Formación Profesional para el Empleo	Media
24TA	C20.I01 Reskilling y upskilling de la población activa ligado a cualificaciones profesionales. Fomento del Empleo	Alta
321M	Dirección y Servicios Generales de Educación y Formación Profesional	Alta
321N	Formación permanente del profesorado de Educación	Media
322A	Educación Infantil y Primaria	Alta
322B	Educación Secundaria, Formación Profesional y Escuelas Oficiales de Idiomas	Alta
322E	Enseñanzas artísticas	Alta
322F	Educación en el exterior	Media
322G	Educación compensatoria	Alta
322L	Inversiones en centros educativos y otras actividades educativas	Alta
323M	Becas y ayudas a estudiantes	Media
32SA	C19.I01 Competencias digitales transversales. Educación	Media
32SB	C19.I02 Transformación Digital de la Educación. Educación	Media
32TA	C20.I01 Reskilling y upskilling de la población activa ligado a cualificaciones profesionales. Educación	Media
32TB	C20.I02 Transformación Digital de la Formación Profesional	Media
32TC	C20.I03 Innovación e internacionalización de la formación profesional	Media
32TR	C20.R01 Plan de modernización de la Formación Profesional	Media

Programa	Denominación	Pertinencia de género
32UA	C21.I01 Creación de plazas del Primer Ciclo de Educación Infantil de titularidad pública (prioritariamente de 1 y 2 años): Reforma/rehabilitación y equipamiento para nuevas unidades; nueva construcción y equipamiento; y, gastos de personal y otros gastos.	Alta
32UB	C21.I02 Programa de Orientación, Avance y Enriquecimiento Educativo en centros de especial complejidad educativa (Programa #PROA+).	Alta
32UC	C21.I03 Creación de Unidades de Acompañamiento y Orientación Personal y Familiar del alumnado educativamente vulnerable, en los servicios educativos o psicopedagógicos situados en zonas y distritos escolares.	Alta
32US	C21.R02 Diseño y aplicación de nuevo modelo curricular por competencias clave, priorizando aprendizajes fundamentales, y regulación de una ordenación académica inclusiva	Alta

Análisis de pertinencia (agregación de los resultados de las respuestas a las preguntas sobre pertinencia de género de los programas gestionados por la sección)



Fichas de programa de todos los programas gestionados por la sección

PROGRAMA 144B
Cooperación, promoción y difusión educativa en el exterior

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

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.

PROGRAMA 144B
Cooperación, promoción y difusión educativa en el exterior

— 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 del programa
Actividades de Cooperación Bilateral, que surgen al amparo de una serie de Convenios de cooperación educativa y cultural con diversos países.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
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.	NO
	Participación en colaboraciones o alianzas con organizaciones de los países en los que tengamos presencia.	NO
Incorporar la perspectiva de género y registrar el número de personas participantes en cada programa desagregado por sexo.	Auxiliares de Conversación extranjeros en España: número de hombres y de mujeres.	SI
	Auxiliares de Conversación españoles: número de hombres y de mujeres.	SI
	Profesores Visitantes en EEUU, Reino Unido y Canadá: número de hombres y de mujeres.	SI
	Secciones en Institutos Bilingües: número de profesores y profesoras.	SI

PROGRAMA 14SB C19.I02
Transformación Digital de la Educación. Política Exterior

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

Desarrollo de tres aplicativos informáticos sobre gestión académica de centros educativos, gestión de solicitudes a convocatorias de la Acción Educativa Exterior y gestión de personal destinado en el exterior. Los tres incluyen una base de datos que ofrece información desagregada por sexo sobre los usuarios y usuarias y los registros realizados.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Mantener una relación apropiada de igualdad de sexos en el número de alumnos y alumnas en los Centros de Titularidad del Estado Español (CTEE) y Agrupaciones de Lengua y Cultura Españolas (ALCE) de la Acción Educativa Exterior.	Distribución porcentual de alumnos y alumnas en CTEE y ALCE de la Acción Educativa Exterior.	SI
Mantener una relación apropiada de igualdad de sexos en el número de docentes en los CTEE y ALCE de la Acción Educativa Exterior.	Distribución porcentual de profesores y profesoras en los CTEE y ALCE de la Acción Educativa Exterior.	SI
Mantener una relación apropiada de igualdad de sexos en el número de solicitantes de los programas de movilidad de la Acción Educativa Exterior.	Distribución porcentual de personas solicitantes.	SI
Mantener una relación apropiada de igualdad de sexos en el número de personas destinadas al exterior en los organismos de la Acción Educativa Exterior.	Distribución porcentual del número de personas destinadas al exterior en los organismos de la Acción Educativa Exterior.	SI

PROGRAMA 241B
Formación Profesional para el Empleo

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

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 del programa
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.

Principales líneas de actuación del programa
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	Indicadores	Desagregado por sexo
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.	NO
	Número de alumnas y alumnos participantes en los programas de igualdad.	SI
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.	NO
	Actualización del certificado de profesionalidad «Promoción para la igualdad efectiva de mujeres y hombres».	NO

PROGRAMA 24TA C20.I01
Reskilling y upskilling de la población activa ligado a cualificaciones profesionales. Fomento del Empleo

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

La formación modular, asociada a unidades de competencias, se convierte en la estrategia más funcional para que las personas trabajadoras, ocupadas y desempleadas, vayan adquiriendo el conjunto de competencias propias de perfiles individualizados o las requeridas en puestos de trabajo específicos, en un escenario que haga compatible la adquisición de nuevos conocimientos y competencias con el desempeño del trabajo efectivo.
Se pretende impulsar la innovación y la calidad en formación profesional, logrando fomentar el talento de manera específica en los sectores seleccionados por su relevancia en el crecimiento económico y social del país. Así, se consideran sectores estratégicos el cuidado de personas, la sostenibilidad y digitalización, así como la atención preferente a zonas de riesgo de despoblación.

Principales líneas de actuación del programa
Formación modular en unidades de competencia asociadas al cuidado de las personas.
Formación modular en unidades de competencia asociadas al Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales en zonas de riesgo de despoblación, para la cohesión territorial y la igualdad de género.

Principales líneas de actuación del programa
Oferta modular para personas ocupadas y desempleadas en materia de sostenibilidad.
Oferta modular para ocupados y desempleados en materia de digitalización.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Renovar el catálogo formativo y definir sectores estratégicos.	Número de hombres y mujeres ocupados/as participantes.	SI
	Número de hombres y mujeres desempleados/as participantes.	SI

PROGRAMA 321M
Dirección y Servicios Generales de Educación y Formación Profesional

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

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 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.

Principales líneas de actuación del programa
1. Colaboración con la Unidad de Igualdad de Género.
2. 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.
3. Utilización de lenguaje administrativo no sexista en la elaboración de normativa, convocatorias, estudios, informes, en formato documento, medios de comunicación y las redes sociales.
4. Incorporación de la perspectiva de género en las actividades de formación que se organicen.
5. 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.
6. Elaboración y difusión de materiales que ayuden a sensibilizar sobre la importancia de la igualdad de género.
7. 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.

Principales líneas de actuación del programa
8. 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.
9. 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.
10. 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.
11. 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.
12. El Plan de Acción Social departamental financia Ayudas de Acción Social dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas y empleados del Ministerio. Son relevantes las ayudas a empleadas víctimas de violencia de género, que se siguen manteniendo desde hace años.
13. El Calendario Laboral departamental se elabora conforme al principio de igualdad de género y de oportunidades, y contiene medidas de conciliación para todo el personal.
14. 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.
15. Los pliegos de contratación incluyen cláusulas de igualdad en las medidas para el desempate.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
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.	NO
	Participación en colaboraciones o alianzas que se organicen con las administraciones, sector empresarial o sociedad civil.	NO

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
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.	NO
	Implementación de acciones de sensibilización del personal de la Secretaría en materia de igualdad.	NO
	Incorporación de medidas de comunicación e intercambio de buenas prácticas relacionadas con acciones para la igualdad de género.	NO
	Elaboración de estudios estadísticos sobre indicadores de género en las ofertas formativas de Formación Profesional.	NO
Introducir acciones formativas del Departamento dentro del Plan de Formación del Ministerio de Educación y Formación Profesional (MEFP), información sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad existentes para el personal empleado público de la Administración General del Estado (funcionario y laboral) e incluir medidas concretas para el personal empleado público del MEFP en cursos específicos de igualdad y cursos de otras materias que traten contenidos de igualdad.	Porcentaje de funcionarios y funcionarias que han recibido formación.	SI
	Porcentaje de personal laboral desagregado por sexo, que ha recibido formación.	SI
Incluir en los cursos de contratación que realiza el MEFP contenidos específicos sobre promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	Porcentaje de hombres y mujeres que han recibido formación.	SI
Realizar un seguimiento del porcentaje de mujeres que se benefician de cursos de ofimática dirigidos al personal del MEFP. Las acciones formativas son relativas a cursos de ofimática general e informática especializada.	Porcentaje del personal del MEFP que ha recibido formación en ofimática. Porcentajes desagregados por sexo.	SI
Considerar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en los pliegos que rigen los contratos de prevención de riesgos laborales.	Porcentaje de mujeres y hombres.	SI
Establecer una coordinación fluida con las CCAA 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.	NO
	La educación para la igualdad de mujeres y hombres.	NO

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Incorporar la perspectiva de género en la adjudicación de Ayudas de Acción Social dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas y empleados del Ministerio.	Porcentaje de hombres y mujeres que han percibido esta ayuda.	SI
Elaboración de estadísticas «Igualdad en Cifras» y otros estudios descriptivo-estadísticos que permitan analizar la presencia de las alumnas en el sistema educativo.	Distribución porcentual del alumnado matriculado en el sistema educativo español.	SI
	Alumnado matriculado en el sistema educativo español.	SI
	Distribución porcentual del alumnado titulado en el sistema educativo español.	SI
	Alumnado titulado en el sistema educativo español.	SI

PROGRAMA 321N
Formación permanente del profesorado de Educación

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

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.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
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 y profesores formados.	SI
Formación en Coeducación para los funcionaros docentes en prácticas.	Número de profesoras y profesores en prácticas que han recibido el curso.	SI
Diseñar, realizar y evaluar actividades de formación relacionadas con la educación inclusiva.	Número de profesoras y profesores participantes.	SI

PROGRAMA 322A
Educación Infantil y Primaria

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

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 mismos que permita el desarrollo de la educación en condiciones de igualdad.
El Programa 322A engloba la educación infantil y primaria, con lo que se favorece la conciliación laboral y familiar, al fomentar la escolarización en el primer ciclo de educación infantil.

Principales líneas de actuación del programa

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	Indicadores	Desagregado por sexo
Fortalecimiento de la formación en igualdad de oportunidades en Ceuta y Melilla.	Integrar en los convenios de nuevos centros el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la educación.	NO
	Promover en dichos convenios la educación para la igualdad de mujeres y hombres.	NO
Incorporar la perspectiva de género en las funciones administrativas.	Utilización de lenguaje administrativo no sexista en la elaboración de documentos, convocatorias y resoluciones.	NO
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.	SI
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.	SI
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.	NO
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.	SI
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.	SI
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.	SI

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Promover la conciliación laboral y familiar.	Número de plazas públicas en escuelas de educación infantil 0-3.	NO
Conocer la cuantía de las retribuciones percibidas por las mujeres y hombres empleados públicos del MEFP para lograr la igualdad retributiva.	Personal funcionario: número de mujeres y hombres.	SI
	Personal laboral: número de mujeres y hombres.	SI

PROGRAMA 322B
Educación Secundaria, Formación Profesional y Escuelas Oficiales de Idiomas

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

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 mismos que permita el desarrollo de la educación en condiciones de igualdad.
El Programa 322B engloba la secundaria, lo que tiene una repercusión positiva para la igualdad de género por incluir las actuaciones en la ESO y Bachillerato, una etapa fundamental en la socialización de los valores de igualdad de género.
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.

Principales líneas de actuación del programa
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 de los materiales de educación a distancia para el 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 (FEMP) y la Federación de Asociaciones 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 STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) 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 STEM, que puedan participar en actuaciones de mentorización y ayuda como referentes.

Principales líneas de actuación del programa
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	Indicadores	Desagregado por sexo
Potenciar programas de igualdad de género en colaboración con otras unidades, administraciones, entidades empresariales o agentes sociales.	Desarrollo del convenio marco con la FEMP y la FADEMUR, para la acreditación de competencias profesionales dirigidas a mujeres en el entorno rural.	NO
	Realización de convocatorias para proyectos que contribuyan a la igualdad de género.	NO
	Diseño de programas de mentorización, especialmente en sectores STEM, con el apoyo de redes de mujeres emprendedoras tituladas en Formación Profesional.	NO
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.	NO
	Incorporación de la perspectiva de género como competencia en los títulos.	NO
	Cursos de especialización de las enseñanzas de Formación Profesional.	NO
	Actualización del título de Técnico Superior en Promoción de la Igualdad de Género, incluido en el catálogo de títulos de Formación Profesional.	NO
En coordinación con las CCAA, fortalecimiento de la presencia en igualdad de oportunidades en el Programa de Orientación, Avance y Enriquecimiento Educativo (Programa #PROA+) y en el Plan de Inclusión Educativa.	Integrar en los programas el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la educación.	NO
Incorporar la perspectiva de género en las funciones administrativas.	Utilización de lenguaje administrativo no sexista en la elaboración de documentos, convocatorias y resoluciones.	NO
Incremento de las campañas de sensibilización dirigidas a informar al alumnado sobre aquellas áreas en las que están infrarrepresentadas.	Número de campañas realizadas.	NO

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
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.	NO
	Número de profesoras y profesores participantes.	SI
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.	SI
Promover la igualdad de género en Institutos.	Número de charlas y explicaciones curriculares de igualdad de género.	NO
Conocer la cuantía de las retribuciones percibidas por las mujeres y hombres empleados públicos del MEFP para lograr la igualdad retributiva.	Personal funcionario: número de hombres y número de mujeres.	SI
	Personal laboral: número de hombres y número de mujeres.	SI

PROGRAMA 322E
Enseñanzas artísticas

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

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 mismos que permita el desarrollo de la educación en condiciones de igualdad.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Incorporar la perspectiva de género en las funciones administrativas.	Utilización de lenguaje administrativo no sexista en la elaboración de documentos, convocatorias y resoluciones.	NO
Desarrollo de la educación en igualdad.		
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.	SI
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.	NO
Promover la igualdad de género en las escuelas de arte.	Número de actuaciones específicas en igualdad de género en los centros.	NO
Conocer la cuantía de las retribuciones percibidas por las mujeres y hombres empleados públicos del MEFP para lograr la igualdad retributiva.	Personal funcionario.	SI
	Personal laboral.	SI

PROGRAMA 322F
Educación en el exterior

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

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.
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 los países en que se ubican, transformando los centros educativos en espacios de participación socioeducativa, programando actividades extraescolares y de tiempo libre.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
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.	NO
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 las Agrupaciones de Lengua y Cultura Españolas (ALCES) y en nuestros centros al realizar la formación del profesorado y su aplicación en el desempeño de sus funciones.	NO
	Número de profesores y profesoras participantes.	SI
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 las ALCES y en nuestros centros al realizar la formación continua del profesorado y su aplicación en el desempeño de sus funciones.	NO
	Número de profesores y profesoras que han recibido formación en Igualdad de Oportunidades.	SI

PROGRAMA 322G
Educación compensatoria

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

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 del programa
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	Indicadores	Desagregado por sexo
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.	NO
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.	SI
	Mejora en el rendimiento medio obtenido por estas alumnas.	NO
Implementar el Programa MUS-E para la integración educativa y cultural de niños, niñas y jóvenes en situaciones desfavorables, especialmente las alumnas.	Porcentaje de participación de las alumnas en este Programa MUS-E.	SI
	Mejora de la integración educativa y cultural de los niños, niñas y jóvenes.	NO
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.	SI
	Mejora en el rendimiento medio obtenido por los niños, niñas y jóvenes.	NO
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.	SI
	Destacar la perspectiva de género en los proyectos implementados.	NO
Involucrar a las madres con pocos recursos en la enseñanza de sus hijos e hijas.	Número de madres y padres participantes en cursos.	SI

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Conocer la cuantía de las retribuciones percibidas por las mujeres y hombres empleados públicos del MEFP para lograr la igualdad retributiva.	Personal funcionario: número de mujeres y hombres.	SI
	Personal laboral: número de mujeres y hombres.	SI

PROGRAMA 322L
Inversiones en centros educativos y otras actividades educativas

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

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.
Desde la Unidad de Igualdad del MEFP se convocan los Premios Irene, dirigidos a centros escolares interesados en compartir y divulgar acciones relacionadas con la prevención y erradicación de conductas violentas, así como ejemplos de buenas prácticas centradas en promover la igualdad de género.

Principales líneas de actuación del programa
Premios Irene: la paz empieza en casa.
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 tutorizados de Educación afectivo-sexual. MOOC Educar en igualdad, en colaboración con el Instituto de las Mujeres. Formación del profesorado en valores cívicos y sociales para ofrecer la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Iniciativas STEM: ChicaSTEM. 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. Elaboración y difusión de monográficos estadísticos sobre indicadores de género en los programas de Orientación y Aprendizaje a lo largo de la vida. Desarrollo del convenio marco con la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP) y la Federación de Asociaciones 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».

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Analizar y, en su caso, disminuir la brecha de género en el rendimiento educativo.	Rendimiento medio y distribución por niveles en PISA. Datos desagregados por sexo.	SI
	Rendimiento y distribución por niveles en TIMSS. Datos desagregados por sexo.	SI
	Rendimiento y distribución por niveles en PIRLS. Datos desagregados por sexo.	SI
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).	SI
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).	SI
Analizar y, en su caso, disminuir la brecha de género en competencia cívica y ciudadana.	Rendimiento medio y distribución por niveles en ICCS.	NO
Analizar y, en su caso, disminuir la brecha de género en competencia socioemocional.	Rendimiento medio y distribución por niveles en SSES.	NO
Atraer a un mayor número de chicas a profesiones STEM.	Expectativas laborales de chicos y chicas (PISA, SSES).	SI
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).	SI
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 desagregados por sexo.	SI
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.	NO
	Elaboración y difusión de materiales que ayuden a sensibilizar sobre la importancia de la igualdad de género.	NO
-	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.	NO
	Desarrollo del convenio marco con la FEMP y la FADEMUR, potenciando la extensión de la formación no reglada de personas adultas a través del programa Aulas Mentor.	NO

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Incrementar la presencia femenina en la enseñanza de adultos de Ceuta y Melilla.	Número de mujeres participantes en cursos de adultos.	SI
Conocer la cuantía de las retribuciones percibidas por las mujeres y hombres empleados públicos del MEFP para lograr la igualdad retributiva.	Personal funcionario: número de hombres y de mujeres.	SI
	Personal laboral: número de hombres y de mujeres.	SI
Ofertar en los programas de Formación Permanente del profesorado de las Administraciones educativas de las CCAA actividades formativas orientadas a la sensibilización y formación en la educación en Igualdad.	Número de profesores y profesoras que han participado en actividades formativas orientadas a la sensibilización y formación en la educación en Igualdad.	SI
Premiar y divulgar acciones educativas relacionadas con la prevención y erradicación de conductas violentas, así como ejemplos de buenas prácticas centradas en promover la igualdad de género.	Número de profesores y profesoras participantes en cada proyecto presentado.	SI
	Número de alumnos y alumnas participantes en cada proyecto.	SI

PROGRAMA 323M
Becas y ayudas a estudiantes

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

El programa presupuestario tiene como contenido diversas actuaciones dentro del Departamento. Entre ellas:

— Becas y ayudas al estudio para seguir fomentando el acceso y continuidad en los estudios para estudiantes de familias con menores niveles de renta.
— 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 del programa
Convocatoria de becas de carácter general para estudiantes de niveles postobligatorios y análisis de la distribución porcentual de los datos desagregados por sexo que permita trazar la evolución a lo largo de los distintos cursos escolares.
Convocatoria de ayudas para alumnado con necesidad específica de apoyo educativo y análisis de la distribución porcentual de los datos desagregados por sexo que permita trazar la evolución a lo largo de los distintos cursos escolares.
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 mujeres adultas a enseñanzas de Formación Profesional vinculadas a enseñanzas STEM y de jóvenes y hombres adultos a enseñanzas de cuidado y ámbito social, con la finalidad de difundir buenas prácticas.

Principales líneas de actuación del programa
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	Indicadores	Desagregado por sexo
Incluir la perspectiva de género en los premios de Formación Profesional.	Composición equilibrada de género en los jurados encargados de la concesión de premios. Número de hombres y mujeres que componen los jurados.	SI
Incorporar la perspectiva de género en las funciones administrativas.	Utilización de lenguaje administrativo no sexista en elaboración de normativa, convocatoria y resolución de los premios nacionales de Formación Profesional.	NO
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.	Número de becarios y becarias.	SI
	Porcentaje de mujeres y hombres que han recibido beca o ayuda al estudio.	SI

PROGRAMA 32SA C19.I01
Competencias digitales transversales. Educación

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

Desde la Formación Profesional, se plantea como línea estratégica el impulso de la digitalización para el crecimiento económico y social, que se dirija a crear y mantener una fuerza laboral basada en el conocimiento. Es necesario intensificar la transformación de la Formación Profesional para facilitar el paso hacia una economía digital, cuya importancia se ha evidenciado en esta crisis.
Solo así se puede garantizar la urgente transición digital, garantizando la accesibilidad del conjunto de la sociedad e impulsando la digitalización del tejido empresarial, especialmente las pymes y startups y la industria I+D+I, y la capacitación digital de la población.
Las nuevas tecnologías son una herramienta muy eficaz, así como la necesidad de formación en las mismas de los docentes y del alumnado, que se ha manifestado imprescindible en estos momentos en que los sistemas educativos y de formación han debido bascular hacia los recursos tecnológicos. Esta digitalización se configura como elemento fundamental para logar la recuperación verde de la economía. La transformación digital de la sociedad y la economía es el puente entre la innovación, productividad y sostenibilidad.

PROGRAMA 32SB C19.I02
Transformación Digital de la Educación. Educación

Pertinencia: Media

PROGRAMA 32SB C19.I02
Transformación Digital de la Educación. Educación

Breve descripción del programa

El programa de Transformación Digital de la Educación se desarrolla a través de dos actuaciones. En primer lugar, el Programa para la digitalización del ecosistema educativo por el que se dotará a los centros educativos de dispositivos susceptibles de ser prestados al alumnado en situación de «brecha digital», sin discriminación entre mujeres y hombres. Además, prevé la instalación de equipamiento tecnológico en, al menos, 240.000 aulas de enseñanza no universitaria que permitan a docentes y alumnos un acceso a medios digitales apropiados para la enseñanza y el aprendizaje, posibilitando un desarrollo competencial en el alumnado que abarque todas las competencias del currículo y, en este caso, especialmente la competencia digital necesaria para una integración adecuada en la sociedad y el mercado laboral del siglo XXI.
En segundo lugar, el Programa para la mejora de la competencia digital educativa se centra en la mejora del desarrollo de la competencia digital del alumnado y el uso de las tecnologías digitales en el aprendizaje a través del desarrollo de la competencia digital del profesorado —tanto individual como colegiada— y de la transformación de los centros en organizaciones educativas digitalmente competentes. Para ello se realizarán actuaciones dirigidas al desarrollo de la competencia digital del profesorado —entendida como parte consustancial a sus actuaciones pedagógicas y didácticas y a las funciones docentes—, que tendrá mayor incidencia en mujeres, dado que la profesión docente está principalmente formada por mujeres, y el diseño e implementación en todos los centros de un Plan Digital integrado en su Proyecto Educativo.

Principales líneas de actuación del programa
Dotación de dispositivos a los centros educativos para préstamo a alumnado en situación de «brecha digital» sin discriminación entre hombres y mujeres.
Formación del profesorado para la mejora de la competencia digital docente, que incidirá principalmente en mujeres.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Formación del profesorado para la mejora de la competencia digital docente.	Número de profesoras y profesores que han recibido formación.	SI

PROGRAMA 32TA C20.I01
Reskilling y upskilling de la población activa ligado a cualificaciones profesionales. Educación

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

Trata de flexibilizar y acercar esta posibilidad mediante la apertura de un proceso permanente de convocatoria abierta de reconocimiento y acreditación de competencias profesionales, la incorporación de la acreditación de competencias básicas en los procedimientos de reconocimiento y acreditación de competencias profesionales y la puesta en marcha de planes de acreditación de competencias por sectores y empresas, con la colaboración de las organizaciones sindicales y empresariales de cada sector.
Esta estrategia se complementa con una oferta modular como la ofrecida por el programa Mentor que permite llegar a municipios de tamaño pequeño y medio con menores opciones formativas, atendiendo a los objetivos asociados a la distribución equilibrada de la población y a la prestación de servicios en las zonas rurales.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Ofertar el programa Mentor en municipios de tamaño pequeño y medio con menores ofertas formativas, atendiendo a los objetivos asociados a la distribución equilibrada de la población y a la prestación de servicios en las zonas rurales.	Número de hombres y mujeres participantes en el programa Mentor.	SI

PROGRAMA 32TB C20.I02
Transformación Digital de la Formación Profesional

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

Desde la Formación Profesional, se plantea como línea estratégica el impulso de la digitalización para el crecimiento económico y social, que se dirija a crear y mantener una fuerza laboral basada en el conocimiento. Es necesario intensificar la transformación de la Formación Profesional para facilitar el paso hacia una economía digital, cuya importancia se ha evidenciado en esta crisis.
Las nuevas tecnologías son una herramienta muy eficaz, así como la necesidad de formación en las mismas de los docentes y del alumnado, que se ha manifestado imprescindible en estos momentos en que los sistemas educativos y de formación han debido bascular hacia los recursos tecnológicos.
La incorporación de la digitalización en el Catálogo de títulos de Formación Profesional ya en marcha se plantea en dos planos de acción diferenciados: la digitalización de la economía analógica y la economía digital.
El pilar del emprendimiento digital y lanzamiento de start-ups puede ser, en gran medida, favorecido desde el sistema de Formación Profesional. La expulsión del mercado de trabajo de un alto número de personas a raíz de esta crisis debe ir acompañada de una formación para facilitar su reincorporación al mismo, que contribuya al crecimiento económico y social. En esta reincorporación, la formación en emprendimiento en el nuevo escenario surgido tras la crisis se presenta como clave y como una oportunidad para el crecimiento.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Proporcionar formación para facilitar la reincorporación al mercado de trabajo, que contribuya al crecimiento económico y social.	Número de hombres y mujeres que han recibido formación.	SI

PROGRAMA 32TC C20.I03
Innovación e internacionalización de la formación profesional

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

El relanzamiento económico y la reindustrialización mediante el incremento de la productividad de las empresas exige el impulso a la innovación, facilitar el acceso a la tecnología. De ahí que la incorporación a la innovación deba convertirse en uno de los ejes prioritarios de la Formación Profesional.
El acercamiento y la participación de las empresas, y muy especialmente en el caso de pymes y micropymes, en el entramado del sistema de Formación Profesional (estancias de alumnado, formación a la carta, estancias de profesorado, creación de cluster, participación en proyectos de innovación, *start-up*...) son oportunidades de innovación.

PROGRAMA 32TC C20.I03
Innovación e internacionalización de la formación profesional

Además, se promociona los proyectos para la conversión de aulas de Formación Profesional en espacios de tecnología aplicada, transformando aulas de formación en espacios que permitan simular entornos laborales mediante recursos tecnológicos.
Del mismo modo, se potencia la creación de aulas de emprendimiento, fomentando políticas de clúster, o «*hubs* tecnológicos», que respondan a una especialización inteligente, es decir, a la identificación de aquellas actividades en las que una economía tiene ventajas competitivas y favorece su desarrollo.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Facilitar el acercamiento y la participación de las empresas, especialmente pymes y micropymes, en el entramado del sistema de Formación Profesional	Estancias de alumnado: alumnos y alumnas participantes.	SI
	Estancias de profesorado: profesores y profesoras participantes.	SI

PROGRAMA 32TR C20.R01
Plan de modernización de la Formación Profesional

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

La misión de este Plan es garantizar una formación y cualificación profesional a toda la población, desde estudiantes de las enseñanzas de Formación Profesional del sistema educativo hasta la población activa, facilitando:

— A nivel individual, la incorporación, permanencia y progresión en el mercado laboral.
— A nivel social, el soporte para la equidad de oportunidades formativas.
— A nivel económico, la cobertura de las necesidades de cualificación y talento que requieren los sectores productivos.

Esta formación incorporará, además de una sólida capacitación técnica, habilidades como la creatividad, competencias digitales, capacidades analíticas y predictivas y actitudes proactivas.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Garantizar una formación y cualificación profesional a toda la población, desde estudiantes de las enseñanzas de Formación Profesional del sistema educativo hasta la población activa.	Número de mujeres y hombres que han participado en esta formación.	SI

PROGRAMA 32UA C21.I01
Creación de plazas del Primer Ciclo de Educación Infantil de titularidad pública (prioritariamente de 1 y 2 años): Reforma/rehabilitación y equipamiento para nuevas unidades; nueva construcción y equipamiento; y, gastos de personal y otros gastos

Pertinencia: Alta

PROGRAMA 32UA C21.I01

Creación de plazas del Primer Ciclo de Educación Infantil de titularidad pública (prioritariamente de 1 y 2 años): Reforma/rehabilitación y equipamiento para nuevas unidades; nueva construcción y equipamiento; y, gastos de personal y otros gastos

Breve descripción del programa

El objetivo del programa es la extensión del derecho de las niñas y niños a disponer de una plaza accesible, asequible, inclusiva y de alta calidad en el primer ciclo de Educación Infantil con nuevas plazas del Primer Ciclo de Educación Infantil de titularidad pública (prioritariamente de 1 y 2 años).
La creación de plazas del Primer Ciclo de Educación Infantil constituye la pieza esencial de los servicios en el policy mix de igualdad de mujeres y hombres para el acceso y, en particular, para el mantenimiento de las mujeres en el mercado laboral, como ha reconocido reiteradamente la UE y los organismos internacionales. Además, el empleo femenino contribuye directamente a mejorar la autonomía de las mujeres, la situación socioeconómica de los hogares y al crecimiento económico.
La creación de nuevas plazas se ajustará a los requisitos mínimos para el Primer Ciclo de Educación Infantil.
En su progresiva implantación se deberá priorizar el acceso del alumnado en zonas con mayor incidencia de riesgo de pobreza o exclusión social y la extensión a área rurales. La extensión de la escolarización en este ciclo tiene que atender a la compensación de los efectos que las desigualdades de origen tienen sobre el alumnado.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Creación de plazas del Primer Ciclo de Educación Infantil de titularidad pública	Tasas de escolarización en el primer ciclo de educación infantil.	SI

PROGRAMA 32UB C21.I02

Programa de Orientación, Avance y Enriquecimiento Educativo en centros de especial complejidad educativa (Programa #PROA+).

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

El objetivo del programa es proporcionar recursos a los centros educativos para ofrecer un lugar abierto, estimulante para el aprendizaje en el que se refuercen las metodologías de un aprendizaje personalizado y adaptado a las necesidades del alumnado, y de esta manera contribuir a la reducción del fracaso y el abandono escolar.
El programa está destinado a centros con especial complejidad educativa, incluidos los centros situados en zonas rurales.
Los centros se comprometen a adecuar el Proyecto Educativo del centro a las necesidades del alumnado mediante un contrato programa o acuerdo similar en el que se refleje el compromiso para alcanzar en cada centro determinados objetivos y las actuaciones y recursos para su consecución.
Se trabajará atendiendo a la diversidad del alumnado y al principio de igualdad de mujeres y hombres, mejorando las actitudes positivas en el centro, procurando que los procesos de aprendizaje en el centro y en las aulas sean adecuados para todo el alumnado y se modificará la gestión de los centros para que se puedan llevar a cabo dichas actuaciones.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Reducción del abandono temprano de la educación.	Tasa de abandono temprano de la educación y formación.	SI

PROGRAMA 32UC C21.I03
Creación de Unidades de Acompañamiento y Orientación Personal y Familiar del alumnado educativamente vulnerable, en los servicios educativos o psicopedagógicos situados en zonas y distritos escolares

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

Facilitar el apoyo al alumnado que tiene dificultades para satisfacer las exigencias de la educación formal y reducir el absentismo y el abandono temprano de la educación. Además, ayudará a mejorar la cooperación entre los diferentes marcos de aprendizaje, contribuyendo a promover múltiples planteamientos y contextos de aprendizaje (no formal e informal) para apoyar el desarrollo de capacidades interpersonales, comunicativas y cognitivas y facilitar las transiciones educativas.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Reducción del abandono temprano de la educación.	Tasa de abandono temprano de la educación y formación.	SI

PROGRAMA 32US C21.R02
Diseño y aplicación de nuevo modelo curricular por competencias clave, priorizando aprendizajes fundamentales, y regulación de una ordenación académica inclusiva

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

Aplicación del nuevo modelo curricular por competencias clave, priorizando aprendizajes esenciales, y regulación de una ordenación académica inclusiva.
El nuevo currículo basado en la enseñanza y evaluación de las competencias clave, será más flexible y abierto, permitirá personalizar la educación y hacerla más inclusiva.
Asimismo, se incorpora la educación para el desarrollo sostenible y la ciudadanía global y una materia específica de Educación en valores cívicos y éticos.
El nuevo currículo y su aplicación se basará en el mandato de la Ley Orgánica de 3/2020, de 29 de diciembre, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación en materia de igualdad efectiva de mujeres y hombres en la educación. De este modo, este programa se ajustará a las disposiciones de esta Ley respecto al currículo, entre otras «las Administraciones educativas promoverán que los currículos y materiales educativos fomenten el igual valor de mujeres y hombres». Asimismo, en la materia de Educación en Valores cívicos y éticos se prestará especial atención a la igualdad de mujeres y hombres.

Principales líneas de actuación del programa
Elaboración de los marcos comunes de evaluación.
Elaboración y difusión de los materiales para la orientación y el apoyo al profesorado.
Formación del profesorado en el nuevo currículo.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Apoyar la aplicación del nuevo modelo curricular.	Número de profesoras/es formados.	SI

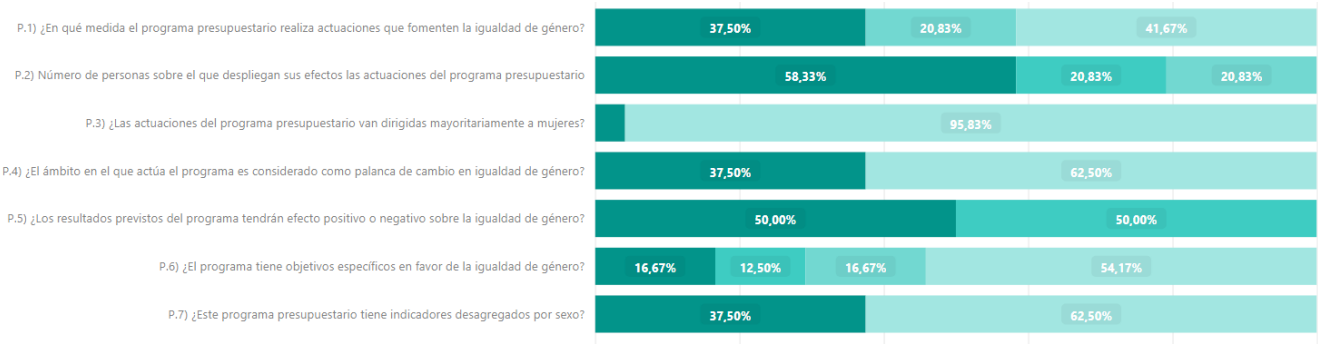
SECCIÓN 19. MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

Listado de programas

Programa	Denominación	Pertinencia de género
143A	Cooperación para el desarrollo	Baja
223M	Prestaciones de garantía salarial	Media
224M	Prestaciones económicas por cese de actividad	Baja
22KB	C11.I02 Proyectos tractores de digitalización de la Administración General del Estado. Otras Prestaciones Económicas.	Baja
241A	Fomento de la inserción y estabilidad laboral	Alta
241B	Formación Profesional para el Empleo	Alta
241N	Desarrollo del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas	Baja
24KB	C11.I02 Proyectos tractores de digitalización de la Administración General del Estado. Fomento del Empleo.	Baja
24SC	C19.I03 Competencias digitales para el empleo. Fomento del Empleo	Alta
24WA	C23.I01 Empleo Joven	Alta
24WB	C23.I02 Empleo Mujer y transversalidad de género en las políticas públicas de apoyo a la activación para el empleo	Alta
24WC	C23.I03 Adquisición de nuevas competencias para la transformación digital, verde y productiva	Alta
24WD	C23.I04 Nuevos proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad	Alta
24WE	C23.I05 Gobernanza e impulso a las políticas de apoyo a la activación para el empleo	Alta
251M	Prestaciones a los desempleados	Baja
281M	Dirección y Servicios Generales de Trabajo y Economía Social	Baja
28KB	C11.I02 Proyectos tractores de digitalización de la Administración General del Estado. Gestión y Administración de Trabajo y Economía Social	Baja

Programa	Denominación	Pertinencia de género
28WF	C23.I06 Plan integral de impulso a la Economía Social para la generación de un tejido económico inclusivo y sostenible.	Baja
291A	Inspección y control de Seguridad y Protección Social	Media
29KB	C11.I02 Proyectos tractores de digitalización de la Administración General del Estado. Gestión y Administración de la Inclusión, de la Seguridad Social y de la Migración	Baja
494M	Administración de las relaciones laborales y condiciones de trabajo	Baja
49KB	C11.I02 Proyectos tractores de digitalización de la Administración General del Estado. Otras Actuaciones de Carácter Económico	Baja
49RC	C18.I03 Aumento de capacidades de respuesta ante crisis sanitarias. Otras Actuaciones de Carácter Económico	Baja
912P	Asesoramiento del Gobierno en materia social, económica y laboral	Baja

Análisis de pertinencia (agregación de los resultados de las respuestas a las preguntas sobre pertinencia de género de los programas gestionados por la sección)



Fichas de programa de todos los programas gestionados por la sección

PROGRAMA 143A
Cooperación para el desarrollo

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

En todas las actividades de cooperación técnica internacional en las que participa el Ministerio se establece consonancia con el V Plan Director de la Cooperación Española y con la Agenda 2030, así

PROGRAMA 143A
Cooperación para el desarrollo

como con la estrategia de respuesta conjunta de la cooperación española a la crisis de la COVID-19, y en todas ellas se contempla la perspectiva de género como un eje transversal de todas las actividades. A este respecto, se significa que, si bien las actividades no se centran de manera específica en el género, en todas se toma como referente el concepto de «trabajo decente» propugnado por la OIT, que incluye como elemento nuclear y esencial la igualdad de trato entre hombres y mujeres en las relaciones laborales.

PROGRAMA 223M
Prestaciones de garantía salarial

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

Las actuaciones previstas en este programa tienen por finalidad la garantía de una prestación o renta de carácter económico para todas las personas que cumplan con los requisitos legales, con atención especial a que no se produzcan discriminaciones por razón de género. Así pues, existen líneas específicas de actuación tendentes a garantizar este principio de igualdad en el desarrollo del programa.

Principales líneas de actuación del programa
Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso a las prestaciones.
Apoyar a las empresas facilitando la devolución de las cantidades adeudadas al Fondo de Garantía Salarial, facilitando el establecimiento de acuerdos o convenios de devolución, sin discriminar por razón de sexo.
Fomentar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las empresas.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso a las prestaciones.	Porcentaje de mujeres que han cobrado prestación de garantía salarial en el año.	SI
	Número de mujeres que han cobrado prestación de garantía salarial en el año.	SI
	Importe abonado a mujeres por prestación de garantía salarial en el año.	SI
Apoyar a las empresas facilitando la devolución de las cantidades adeudadas al FOGASA, y el establecimie	Número de convenios de devolución establecidos en el año.	NO
	Importe en euros de los convenios de devolución establecidos en el año.	NO

PROGRAMA 224M
Prestaciones económicas por cese de actividad

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

El programa tiene por objeto esencial la protección del cese de actividad de hombres y mujeres sin diferenciación por razón de género. No obstante, el programa no contempla líneas específicas de acción con perspectiva de género, aunque se conoce el desglose por sexo de las personas beneficiarias de prestaciones por cese de actividad.

PROGRAMA 22KB C11.I02
Proyectos tractores de digitalización de la Administración General del Estado. Otras Prestaciones Económicas

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

El componente 11.I2 Modernización de las Administraciones públicas. Proyectos tractores de digitalización de la Administración General del Estado supone la realización de trabajos tecnológicos en los distintos dominios de información tanto políticas activas como prestaciones, así como evoluciones de la infraestructura de sistemas, comunicaciones y fomento del teletrabajo.

PROGRAMA 241A
Fomento de la inserción y estabilidad laboral

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

El objetivo del programa es el incremento del empleo promoviendo la integración de las personas desempleadas en el mercado laboral y la permanencia en el mismo de quienes trabajan, especialmente de los colectivos más desfavorecidos. En esta actividad se tiene especialmente en cuenta la situación de las mujeres y las problemáticas específicas que se producen en su entorno personal y profesional, y se desarrollan líneas de actuación que consideran de manera directa su situación, de conformidad con el RDL 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo, en el que se recoge de manera 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 del programa
Oportunidades de empleo: mayor cuantía en las bonificaciones por conversión en indefinido de contratos formativos, de relevo y de sustitución por anticipación de la edad de jubilación.
Oportunidades de empleo: bonificación en la cotización a la Seguridad Social de los contratos celebrados para sustituir a trabajadores y trabajadoras que se encuentren disfrutando de períodos maternidad, adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo y lactancia. La bonificación afecta también al contrato de la persona que se encuentra disfrutando de los períodos mencionados.
Oportunidades de empleo: contratación indefinida de víctimas de violencia de género y de violencia doméstica.
Oportunidades de empleo: mayores cuantías en las bonificaciones previstas por la contratación de personas con discapacidad cuando las personas contratadas sean mujeres.

Principales líneas de actuación del programa
Oportunidades de Empleo: extensión hasta los 35 años para las mujeres —frente a los 30 años en el caso de los hombres— para acceder a los incentivos por incorporación al 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.
Oportunidades de empleo: mayor cuantía de bonificación por contratos celebrados con mujeres paradas de larga duración.
Oportunidades de empleo: 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.
Políticas activas de empleo: financiación de servicios y programas que fomentan la igualdad de oportunidades, cuya gestión corresponde a las Comunidades Autónomas.
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	Indicadores	Desagregado por sexo
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).	De producción o actividad: — Número de contratos bonificados por períodos de maternidad y riesgo durante el embarazo. — Número de contratos bonificados a víctimas de violencia de género.	SI
	De medios: — Importe en miles de euros de las bonificaciones por maternidad. — Importe en miles de euros de la bonificación a víctimas de violencia de género.	SI
	De resultados: — Porcentaje de mujeres con contratos bonificados sobre el total de contratos bonificados. — Porcentaje de contratos indefinidos bonificados de mujeres sobre el total de contratos indefinidos de mujeres.	SI

PROGRAMA 241B
Formación Profesional para el Empleo

Pertinencia: Alta

PROGRAMA 241B
Formación Profesional para el Empleo

Breve descripción del programa

El objetivo que persigue el programa es esencialmente el incremento del 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.
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. Y 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.
Si bien no existen iniciativas específicas en relación con la igualdad de oportunidades, no es menos cierto que algunas de las actuaciones que incorpora el programa tendrán incidencia inmediata en este objetivo, por lo que se recogen como líneas de actuación.

Principales líneas de actuación del programa
Participación de las mujeres víctima de violencia de género 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.
Reconocimiento del derecho de las personas desempleadas, hombres y mujeres, que participen en la oferta de formación profesional para el empleo 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	Indicadores	Desagregado por sexo
Fomento de la participación de los desempleados y desempleadas mediante iniciativas de formación profesional para el empleo.	De resultados: — Tasa de participación de hombres y mujeres.	SI
	De resultados: — Tasa de inserción profesional de hombres y mujeres.	SI
Promoción de 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.	SI

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
	De producción o actividad: — Número de mujeres formadas en iniciativas de oferta formativa para trabajadores ocupados.	SI
	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.	SI
	De resultados: — Tasa de mujeres ocupadas que se han formado en iniciativas de oferta formativa para trabajadores ocupados.	SI

PROGRAMA 241N
Desarrollo del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

El programa tiene por objeto esencial la convocatoria anual 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 tiene carácter general, se focaliza en el procedimiento la política del Ministerio en aspectos esenciales en los que el departamento asume un firme compromiso, particularmente la igualdad de género.

Principales líneas de actuación del programa
Acciones dirigidas a fomentar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, en particular, las destinadas a eliminar la brecha salarial dentro de las organizaciones, a impulsar la diversidad en las plantillas, a promover la presencia de la mujer en la ciencia y la innovación, a promocionar a mujeres y colectivos vulnerables a puestos directivos y las acciones dirigidas 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.

PROGRAMA 24KB C11.I02
Proyectos tractores de digitalización de la Administración General del Estado. Fomento del Empleo

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

El componente 11.I2 Modernización de las Administraciones públicas. Proyectos tractores de digitalización de la Administración General del Estado supone la realización de trabajos tecnológicos en los distintos dominios de información tanto políticas activas como prestaciones, así como evoluciones de la infraestructura de sistemas, comunicaciones y fomento del teletrabajo. En este sentido, como los desarrollos tecnológicos son neutrales en términos de igualdad de oportunidades pues se realizan para la totalidad de los ciudadanos y ciudadanas, así como para los funcionarios y funcionarias del Servicio Público de Empleo Estatal.

PROGRAMA 24SC C19.I03
Competencias digitales para el empleo. Fomento del Empleo

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

Los principales objetivos de este componente son:

— Reforzar las competencias digitales de las personas empleadas y desempleadas, especialmente de la juventud, para mejorar sus oportunidades laborales.
— Garantizar la inclusión digital, es decir no dejar a nadie atrás en el proceso de digitalización y avanzar en el desarrollo de competencias básicas de la ciudadanía. En este sentido, se busca incrementar el número de personas con competencias digitales básicas.
— Disminuir la brecha digital por cuestión de género, incrementando el número de mujeres especialistas TIC.
— Garantizar la adquisición de competencias digitales avanzadas, tanto a los desempleados para mejorar sus condiciones de empleabilidad, como a los ocupados, tanto en el sector privado como en el sector público, para que aprendan a adaptarse de forma continua a las nuevas demandas de su vida laboral, con énfasis en los colectivos más afectados por la digitalización y robotización de tareas. Así, se busca incrementar tanto el número de personas con competencias digitales por encima del nivel básico, como el número de personas con conocimientos básicos de software.
— Garantizar que España cuente con especialistas TIC.
— Apoyar la digitalización de las pymesa través de acciones dirigidas a sectores específicos de la economía y la formación de personas que puedan actuar como catalizadores, incluidos expertos y gestores de empresas.

Principales líneas de actuación del programa

Adquisición de nuevas competencias para la transformación digital y productiva
Convocatoria de subvenciones de ámbito estatal dirigida a la adquisición y mejora de competencias profesionales relacionadas con los cambios tecnológicos y la transformación digital, dirigidas prioritariamente a personas ocupadas.

Capacidades digitales para personas desempleadas para impulsar el emprendimiento y el desarrollo rural y reducir la brecha de género
Proyectos de cualificación profesional en especialidades formativas no vinculadas a Certificados de Profesionalidad con un alto contenido en innovación y generador de empleo estable y de calidad, desarrollados en el ámbito del Sistema Nacional de Empleo para contribuir, complementar y acelerar la transformación digital, en particular los dirigidos a la capacitación digital de los jóvenes con baja cualificación, los de alfabetización digital de la población rural, especialmente de las mujeres , y los orientados al emprendimiento digital y a la consolidación de start-ups de base tecnológica promovidas prioritariamente por mujeres.

Principales líneas de actuación del programa
Alfabetización digital para personas trabajadoras contratadas en el marco del Plan de Fomento del Empleo Agrario (PROFEA) Desarrollar nuevas oportunidades sociales y económicas para las personas residentes en zonas rurales, y mejorar su perspectiva profesional, al tiempo que se acorta la brecha tecnológica que soporta el mundo rural y se impulsa la fijación de la población en zonas rurales deprimidas, la alfabetización digital vinculada al Programa de Fomento del Empleo Agrario es una palanca clave para reducir las dificultades en el acceso al universo digital de colectivos deprimidos (trabajadores agrarios), sostener el empleo y la actividad económica en el entorno rural y promover la inclusión de estas personas trabajadoras.
Plataforma para trabajadores autónomos y de la Economía Social Elaboración y puesta a disposición, en una plataforma pública específica para la formación de personas trabajadoras autónomas y personas trabajadoras de la economía social, de materiales virtuales de aprendizaje que impulsen la adquisición de las competencias necesarias para el ejercicio su actividad productiva en cualquiera de los sectores que configuren el mundo laboral en los que desempeñe su profesión.
Proyecto Universidad Pyme Potenciar la formación en el puesto de trabajo dentro de la iniciativa de formación programada para las empresas para mejorar el modelo de gestión de las empresas e impulsar su transformación digital.
Programa específico para pymes sobre cambio climático y transición energética Proyecto para impulsar la transición energética en el sector empresarial de las pequeñas y medianas empresas. A través de la adopción por las pymes de un modelo de producción y consumo más eficiente y menos agresivo con el medio ambiente en base a la detección de necesidades específicas que sobre la materia tenga cada pyme y, la impartición en la propia empresa de la formación acorde a tales necesidades, para la transformación energética y digital, lo que permitirá simultanearla con la actividad productiva y, al producirse en el mismo marco donde ésta se desarrolla, incrementar la transferencia de los aprendizajes adquiridos al puesto de trabajo.
Programa específico para Internacionalización y emprendimiento Programa de apoyo a las pymes para el refuerzo y la extensión de la internalización de este sector empresarial, mediante la identificación de las necesidades específicas que sobre la materia sean detectadas en cada pyme, incidiendo en la transformación digital y energética, y el desarrollo de la formación correspondiente en la propia empresa, que al simultanearse con la actividad productiva e impartirse en el mismo marco donde esta se realiza ayude a incrementar la transferencia de los aprendizajes adquiridos al puesto de trabajo.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Acelerar la implementación de la igualdad de género, impulsar su desarrollo coherente y alcanzar un impacto más rápido y sostenido sobre aspectos clave para el progreso en la consecución de la igualdad de género.	De producción o actividad: — Número de personas participantes.	SI
	De producción o actividad: — Número de personas que finalizan las acciones.	SI
	De producción o actividad: — Número de empresas participantes.	NO
	De medios: — Importe en miles de euros del programa.	NO

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
	De resultados: — Tasa de participación de hombres y mujeres.	SI
	De resultados: — Tasa de hombres y mujeres que finalizan.	SI
	De resultados: — Porcentaje competencias relacionadas con el clima.	NO
	De resultados: — Porcentaje competencias digitales.	NO

PROGRAMA 24WA C23.I01
Empleo Joven

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

El programa tiene por destinatarios a las personas jóvenes entre 16 y 29 años como generación azotada notablemente por la crisis financiera y sanitaria, con las siguientes metas:

— Proporcionar una alternativa a las personas jóvenes, en sintonía con la Estrategia Europea Next Generation, para favorecer el acceso a una formación adecuada.
— Dar oportunidades para su inserción en el mundo laboral mediante un primer contrato de trabajo en el que adquirir competencias *soft* y habilidades socio profesionales.
— Impulsar un plan de empleo para personas jóvenes investigadoras y tecnólogas en organismos públicos de investigación, universidades públicas, centros tecnológicos, parques científicos y tecnológicos y entidades públicas sujetas a derecho privado, junto con empresas y entidades privadas sin ánimo de lucro.

Todos los proyectos, actuaciones, medidas, campos de acción previstos en el programa, tienen la capacidad de acelerar la implementación de la igualdad de género, impulsar su desarrollo coherente y alcanzar un impacto más rápido y sostenido sobre aspectos clave para el progreso en la consecución de la igualdad de género.

Principales líneas de actuación del programa
Programa de formación en alternancia con el empleo EMPLEO JOVEN-TÁNDEM Seguirá el modelo de las escuelas taller si bien, aplicado a proyectos de interés público y social que lleven a cabo órganos y organismos de la AGE y supongan la formación de jóvenes de 16-29 años en ocupaciones relativas a: la transición ecológica y la economía verde, la digitalización de servicios, la cohesión social, la lucha contra la despoblación y el desarrollo local rural y sostenible que refuercen la cohesión territorial. Este programa deberá ser coherente con las políticas contra el abandono escolar temprano.

Principales líneas de actuación del programa
Primera experiencia profesional en las administraciones públicas Impulso de un plan de primeras experiencias en el empleo en el seno de los servicios prestados por las administraciones públicas, del que se beneficiarán personas jóvenes desempleadas cuya etapa formativa se haya completado y acreditado en lo que a conocimientos se refiere. El objetivo del programa no es aprender qué, sino más bien aprender cómo, mediante un primer contrato de trabajo en el que adquirir competencias *soft* y habilidades socioprofesionales. Se priorizará la cobertura de puestos en tareas relacionadas con la transición ecológica y la economía verde, la digitalización de servicios, la cohesión social (atención de la dependencia e intervención con colectivos vulnerables), rehabilitación de entornos y vivienda y el desarrollo local rural. También se valorará positivamente el desarrollo del programa en las provincias afectadas por el reto demográfico, para favorecer la fijación de la población joven.
Programa investigo Impulso de un plan de empleo para personas jóvenes investigadoras y tecnólogas en organismos públicos de investigación, universidades públicas, centros tecnológicos, parques científicos y tecnológicos y entidades públicas sujetas a derecho privado, junto con empresas (que inviertan en investigación e innovación y presenten un proyecto de investigación que se autorizará como candidato a ser objeto de subvención para el salario de las personas jóvenes investigadoras que vaya a contratar) y entidades privadas sin ánimo de lucro como fundaciones. Se priorizará la cobertura de puestos como tecnólogos/as, para la puesta en marcha de proyectos de innovación y de departamentos de I+D+i relacionadas con la sanidad, la transición ecológica y la economía verde, y la digitalización de servicios. Con este programa se revierte en la sociedad la alta formación de tecnólogos y tecnólogas.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Acelerar la implementación de la igualdad de género, impulsar su desarrollo coherente y alcanzar un impacto más rápido y sostenido sobre aspectos clave para el progreso en la consecución de la igualdad de género.	De producción: — Número de personas que participan.	SI
	De producción: — Número de personas que finalizan.	SI
	De medios: — Coste del programa en miles de euros.	NO
	De resultados: — Tasa de participación de hombres y mujeres.	SI
	De resultados: — Porcentaje de adquisición de competencias relacionadas con el clima.	SI
	De resultados: — Porcentaje de adquisición de competencias digitales.	SI

PROGRAMA 24WB C23.I02
Empleo Mujer y transversalidad de género en las políticas públicas de apoyo a la activación para el empleo

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

El programa está destinado a mejorar la integración de las mujeres en el mercado laboral y a la promoción del equilibrio de género.
Este objetivo será abordado desde diversas ópticas para establecer servicios y programas complementarios que incidan en niveles diferenciados del entorno profesional y laboral. Se abordará a través de la mejora de la capacitación de las mujeres de las áreas rurales y urbanas, para incrementar su participación en las actividades económicas de su zona, lo que conllevará ofrecer oportunidades de formación y asesoramiento en los ámbitos digital, tecnológico, emprendimiento, aprovechamiento forestal y agrario, apoyo a la dependencia, etc.; y a través de nuevos programas de formación e inserción para mujeres con especial vulnerabilidad, entre ellas víctimas de trata y víctimas de violencia de género.
Por otro lado, se reforzará el elemento de igualdad en todas las Políticas Activas de Empleo (PAE) del Sistema Nacional de Empleo, a través de un plan transversal de igualdad a todos los elementos de las PAE.
Estas medidas son acordes a los estipulado en el texto refundido de la Ley de Empleo, en la que se incluye 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 del programa

Apoyo a mujeres en los ámbitos rural y urbano
Se pondrán en marcha planes específicos para mejorar la capacitación de las mujeres de las áreas rurales y urbanas, a través, primero de su sensibilización para que incrementen su participación en las actividades económicas de su zona, lo que conllevará ofrecer oportunidades de formación, así como el asesoramiento en estos ámbitos, redundando además en un refuerzo de la cohesión territorial.

Programas de formación e inserción para mujeres víctimas de violencia de género o de trata y explotación sexual con compromiso de contratación
Puesta en práctica de un programa nuevo para mujeres con especial vulnerabilidad, entre ellas víctimas de la trata y víctimas de violencia de género. Por las especiales dificultades de su integración en el mercado de trabajo, se crearían unos programas de formación con compromiso de contratación, donde habría una fase previa con participación de los servicios sociales de refuerzo de las habilidades sociales y la autoconfianza, y competencias profesionales básicas. Seguidamente, tendría lugar la formación en alternancia (formación nivel 1 y 2) y a su término, se establecerán mecanismos para la incentivación de la contratación posterior estable de las mujeres por empresas donde hubiesen realizado la formación en alternancia. En el contrato, contarán con el apoyo de personas orientadoras (formadas para ello), cuyos costes salariales serán subvencionados por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), en un mecanismo similar al empleado con la figura de los preparadores laborales para personas con discapacidad.

Acciones para favorecer la transversalidad de género en todas las políticas activas de empleo
Actuaciones que responden a la necesidad de reforzar el elemento de igualdad en todos sus elementos en todas las Políticas Activas de Empleo del Sistema Nacional de Empleo.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
El objetivo común que persigue este programa es mejorar la integración de las mujeres en el mercado laboral, en consonancia con muchas otras medidas del Plan encaminadas a promover el equilibrio de género. El programa está por tanto destinado en exclusiva a las mujeres.	De producción o actividad: Número de mujeres participantes.	SI
	De producción o actividad: Número de mujeres que hayan completado las actuaciones.	SI
	De medios: Importe en miles de euros del programa.	NO
	De resultados: Porcentaje de mujeres que adquieren competencias digitales.	SI
	De resultados: Porcentaje de mujeres que adquieren competencias relacionadas con el clima.	SI
	De resultados: Porcentaje de mujeres que adquieren competencias relacionadas con el clima.	NO

PROGRAMA 24WC C23.I03
Adquisición de nuevas competencias para la transformación digital, verde y productiva

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

El programa se dirige al refuerzo de la formación de aquellas personas que redunde en una mejora de la empleabilidad, así como un incremento de la productividad y competitividad de las empresas, a través de actuaciones como convocatorias de subvenciones o contratación en el ámbito estatal, destinadas al refuerzo de formación y empleabilidad de los trabajadores.
Y asimismo contempla la detección de necesidades formativas en los diferentes sectores en los que se estructura y ordena el tejido productivo en el sistema de formación en el ámbito laboral, la identificación de los cambios que acontecen en los procesos productivos y las competencias que requieren los trabajadores para adaptarse en el desempeño de los puestos de trabajo en los referidos cambios. Y finalmente, pone atención en el contraste, depuración, y coordinación de las necesidades detectadas por los diferentes agentes que tienen contacto con la realidad sectorial. Todas las actuaciones, medidas, campos de acción y ámbitos de actuación previstos, tienen la capacidad de acelerar la implementación de la igualdad de género, impulsar su desarrollo coherente y alcanzar un impacto más rápido y sostenido sobre aspectos clave para el progreso en la consecución de la igualdad de género.

Principales líneas de actuación del programa

Recualificación profesional de las personas trabajadoras ocupadas del ámbito sectorial del turismo
Centrada en la adquisición y mejora de competencias profesionales para su adaptación a los cambios del sistema productivo y a las posibilidades de promoción profesional y para su desarrollo personal, a fin de contribuir al relanzamiento y mejora de la competitividad de la industria turística, su sostenibilidad, y al desarrollo de la carrera profesional de estas personas trabajadoras ocupadas, al tiempo dando respuesta al impacto de la crisis desencadenada por la pandemia del COVID-19.

Financiación de acciones formativas que incluyan compromisos de contratación de personas trabajadoras desempleadas
Para apoyar la cobertura de vacantes en sectores estratégicos de interés nacional, por falta de perfiles adecuados entre las personas desempleadas inscritas en los Servicios Públicos de Empleo.

Principales líneas de actuación del programa
Formación para personas trabajadoras en ERTE Para conseguir la recualificación profesional, la adquisición y mejora de competencias profesionales relacionadas con los requerimientos de productividad y competitividad de las empresas, con las necesidades de adaptación a los cambios del sistema productivo, a la transformación digital y la transición ecológica y a las posibilidades de promoción profesional y desarrollo personal de las personas trabajadoras cuyo contrato de trabajo se ha suspendido o cuya jornada laboral se ha reducido a través de un Expediente de Regulación de empleo (ERTE) para paliar los efectos derivados del COVID-19.
Proporcionar financiación a las personas trabajadoras ocupadas y desempleadas para realizar acciones de formación concretas Esta financiación se destina, de acuerdo con el perfil de las personas trabajadoras, a impulsar su carrera profesional o a mejorar su empleabilidad, delimitando los sectores en los que se hará efectiva su aplicación, y las entidades impartidoras de la formación.
Realizar la detección de necesidades formativas Se realizará en los diferentes sectores en los que se estructura y ordena el mundo productivo en el sistema de formación para el empleo en el ámbito laboral, para proporcionar respuestas efectivas a las demandas de formación y recualificación del mercado laboral, entre ellas las capacidades entorno a la transición digital y la transición ecológica, y para anticiparse a los cambios y responder a la demanda que se pueda producir de mano de obra cualificada, contribuyendo así al desarrollo profesional y personal de las personas trabajadoras y a la competitividad de las empresas.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Promoción de la permanencia de las personas trabajadoras en el mercado de trabajo mediante la actualización y mejora de sus cualificaciones profesionales y fomento de la inserción laboral de los desempleados/as mediante iniciativas de formación profesional para el empleo.	De producción o actividad: — Número de participantes.	SI
	De producción o actividad: — Número de personas que concluyen las acciones.	SI
	De medios: — Coste de las acciones en miles de euros.	SI
	De resultados: — Tasa de participación de hombres y mujeres.	SI
	De resultados: — Tasa de inserción profesional de hombres y mujeres.	SI
	De resultados: — Porcentaje de adquisición de competencias relacionadas con el clima para participantes en el proyecto.	SI
	De resultados: — Porcentaje de adquisición de competencias digitales para participantes en el proyecto.	SI

PROGRAMA 24WD C23.I04
Nuevos proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

Este programa aborda importantes retos estructurales del mercado laboral español.
Se dirige a atender las necesidades tanto laborales como sociales de personas en situación de vulnerabilidad, tanto de las personas paradas de larga duración como, las de otros colectivos que se encuentran en situaciones límites. Se hará a través de proyectos de inserción en los que participen todos aquellos agentes que puedan facilitar el tránsito hacia la incorporación al mercado de trabajo y abordar el reto demográfico y facilitar la transformación productiva, en particular hacia una economía ecológica y digital. Se incluye la capacitación agraria y empleo que fije población en el ámbito rural y sus municipios pequeños, dinamizadores del desarrollo local sostenible.
Se analiza el número de mujeres participantes en las distintas iniciativas existentes, pero no existe como tal un programa o iniciativa específico en relación con la igualdad de oportunidades.
No obstante, el número de mujeres que participan en este tipo de acciones es muy elevado.

Principales líneas de actuación del programa

Proyectos Territoriales para colectivos vulnerables
Se dirigirán a las personas desempleadas de larga duración, que seguirán itinerarios personalizados e individualizados en los que se integrarán diferentes acciones, como: acciones de asesoramiento y acompañamiento, programas de orientación, asistencia por parte de equipos de búsqueda de empleo, becas de formación y para la conciliación, ayudas a la contratación laboral y seguimiento de las actuaciones.

Proyectos de emprendimiento y microempresas
Abordarán el reto demográfico y facilitarán la transformación productiva, en particular hacia una economía verde y digital. Estas iniciativas incluyen proyectos de formación agraria, desarrollo local sostenible, iniciativas de economía social para la acción cultural y artística, iniciativas de transición ecológica, de desarrollo local, turismo rural y patrimonio histórico-artístico, entre otros. Los proyectos podrán financiar acciones como las siguientes: acciones de emprendimiento social y autónomos, estudios del mercado laboral, agentes de promoción y desarrollo local, ayuda de puesta en marcha de cooperativas o microempresas, creación de redes, participación en jornadas y acciones de difusión.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Realización de al menos 34 proyectos territoriales dirigidos a colectivos vulnerables y 34 proyectos territoriales para el emprendimiento y las microempresas, con la participación estimada de 19.500 personas en los proyectos dirigidos a los colectivos vulnerables y 32.000 personas en los de emprendimiento y microempresas.	De producción o actividad: — Número de personas participantes.	SI
	De medios: — Coste de las actuaciones en miles de euros.	NO
	De resultados: — Tasa de participación de hombres y mujeres en el proyecto de colectivos vulnerables.	SI
	De resultados: — Tasa de participación de hombres y mujeres en el proyecto de emprendimiento y microempresas.	SI

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
	De resultados: — Porcentaje de adquisición de competencias relacionadas con el clima por los participantes.	SI
	De resultados: — Porcentaje de adquisición de competencias digitales por los participantes.	SI

PROGRAMA 24WE C23.I05
Gobernanza e impulso a las políticas de apoyo a la activación para el empleo

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

El programa tiene como objetivos principales la creación de un soporte supraautonómico que actúe de manera coordinada a nivel nacional en materia de orientación, emprendimiento, acompañamiento e innovación para el empleo y que sirva de espacio compartido para impulsar una visión integradora en estas materias, reforzando la colaboración entre el Estado y las comunidades autónomas en una mayor vinculación entre las políticas activas de protección de empleo. Del mismo modo prevé el acompañamiento en el ciclo vital del proyecto empresarial y contempla igualmente la formación de personal técnico de gestión, de prospección, y especialmente de personas orientadoras del Sistema Nacional de Empleo ya que es necesaria con el fin de hacer de su capital humano el principal motor de la recuperación.
Todas las actuaciones, medidas, campos de acción, ámbitos de actuación previstos, tienen la capacidad de acelerar la implementación de la igualdad de género, impulsar su desarrollo coherente y alcanzar un impacto más rápido y sostenido sobre aspectos clave para el progreso en la consecución de la igualdad de género.

Principales líneas de actuación del programa

Implantación de una Red de Centros de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo
Se pretende tener un soporte especializado del Sistema Nacional de Empleo (SNE) y que actúe de manera coordinada a nivel nacional en materia de orientación, emprendimiento, acompañamiento e innovación para el empleo y que sirva de espacio compartido para impulsar una visión integradora en materia de orientación, emprendimiento e innovación para el empleo y que refuerce la colaboración entre el Estado y las comunidades autónomas en una mayor vinculación entre las políticas activas de protección de empleo. La red de centros colaborará y aprovechará las potencialidades y sinergias que proporcionan las redes de centros de emprendimiento del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital y el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo. Todo ello redundará directamente en la mejora del desempeño de los servicios públicos de empleo y por ende en las trabajadoras y trabajadores y en las empresas. En relación a las actividades, se impulsará la coordinación inicial de los trabajos a desarrollar por cada uno de los centros de la red. Asimismo, las actividades de la Red de Centros de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo se llevarán a cabo a través de Planes de trabajo anuales y específicos para cada centro, donde se determinará el alcance y las características de los trabajos a desarrollar.

Plan de formación para el personal del Sistema Nacional de Empleo
La formación de personal técnico de gestión, de prospección, y especialmente de personas orientadoras del Sistema Nacional de Empleo es necesaria con el fin de hacer de su capital humano el principal motor de la recuperación. Se prevé en consecuencia la organización de acciones formativas específicas atendiendo a las necesidades del Sistema Nacional de Empleo.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Al menos 20 centros públicos de orientación, emprendimiento, acompañamiento e innovación para el empleo son plenamente operativos. Realización de al menos 20.750 acciones de formación para el personal de los SPE con el objetivo de mejorar sus competencias y prestar un apoyo más eficaz a los solicitantes de empleo.	De producción o actividad: — Número de acciones formativas.	NO
	De producción o actividad: — Número de personas que participan en cursos de formación.	SI
	De medios: — Coste de las actuaciones.	NO
	De resultados: — Tasa de participación de hombres y mujeres.	SI

PROGRAMA 251M
Prestaciones a los desempleados

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

El programa se dirige a la protección por desempleo de hombres y mujeres sin diferencias por razón de género.
No obstante, en la aplicación presupuestaria 19.101.251 M.488.01 «Renta activa de inserción» existen 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.
Es fundamental destacar la atención a este colectivo especialmente sensible en materia de renta activa de inserción, y la importancia estadística que el mismo reviste en la actividad general por este concepto.
Se abonan con cargo a la misma aplicación presupuestaria indicada, 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 del programa

Si bien no existe finalidad específica desde el punto de vista de la perspectiva de género, con carácter general y en especial en materia de renta activa de inserción, se facilita la inserción laboral de los perceptores de la misma, al combinar medidas de empleo activas y de protección por desempleo, y dentro de los colectivos de potenciales beneficiarios de la citada renta de inserción se recogen de manera específica las mujeres víctimas de violencia de género.

PROGRAMA 281M
Dirección y Servicios Generales de Trabajo y Economía Social

Pertinencia: Baja

PROGRAMA 281M
Dirección y Servicios Generales de Trabajo y Economía Social

Breve descripción del programa

Este programa tiene por objeto las funciones de alta dirección, planificación, organización, estudio, gestión y coordinación de los recursos del Ministerio de Trabajo y Economía Social para impulsar la política laboral, de empleo, relaciones laborales y economía social. No contempla medidas concretas en materia de igualdad de género, por tratarse de un programa con vocación de gestión horizontal sin incidencia en ámbitos decisorios que puedan afectar de algún modo esta materia. No obstante lo cual, en todas las actuaciones desarrolladas bajo sus auspicios, se observa un estricto respecto al principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, evitando cualquier forma de discriminación.

PROGRAMA 28KB C11.I02
Proyectos tractores de digitalización de la Administración General del Estado. Gestión y Administración de Trabajo y Economía Social

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

Las Administraciones Públicas tienen un papel fundamental en el buen funcionamiento de la economía: la prestación eficiente de los servicios públicos y su potencial tractor sobre la transformación del tejido productivo supone un factor fundamental de productividad, de crecimiento y bienestar, impulsando la innovación y contribuyendo de forma decisiva a la transformación del conjunto de sectores. Por ello, la modernización del conjunto de agentes del sector público, mediante su digitalización, la renovación de su equipamiento con principios de eficiencia energética, y la modernización de procesos, además de la capacitación del conjunto de empleados públicos, son objetivos importantes del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, recogidos de forma transversal en el mismo y de forma específica en el componente 11.
Esta ficha contempla los presupuestos MRR de la Subsecretaría de Trabajo y Economía Social asociados a la Inversión 2 del Componente 11, de manera que en el ámbito de este Ministerio, esta inversión tiene como objetivo reformar las infraestructuras, digitalizar los procedimientos, y mejorar los desarrollos de aplicativos que permitan la transformación de la totalidad de los servicios relacionados con el empleo. En concreto, la inversión se centrará en los siguientes ámbitos:

— Mejora de las infraestructuras y de la seguridad.
— Implementación de los medios para la implantación del puesto de trabajo digital.
— Servicios públicos digitales de empleo: digitalización de todos aquellos servicios públicos que se prestan desde la Subsecretaría y que inciden, directa o indirectamente, en una mejora de los servicios que se presta a la ciudadanía.

De los 170 millones de euros que el componente contempla para todo el Ministerio de Trabajo y Economía Social, incluyendo sus organismos autónomos, a la Subsecretaría le corresponde 17,97 millones de euros, que se ejecutarán entre los años 2021-2023.
No se han definido líneas de actuación ni objetivos específicos en materia de igualdad de género para este programa.

PROGRAMA 28WF C23.I06
Plan integral de impulso a la Economía Social para la generación de un tejido económico inclusivo y sostenible.

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

El programa presupuestario se dirige a la realización de un conjunto de acciones que impulsen y consoliden el desarrollo de las entidades de la Economía Social en España.

PROGRAMA 28WF C23.I06

Plan integral de impulso a la Economía Social para la generación de un tejido económico inclusivo y sostenible.

Estas entidades responden a un modelo empresarial socialmente responsable y, mediante su fomento, se contribuirá a un desarrollo más sostenible, inclusivo e igualitario, a mejorar el desarrollo local y a lograr un mayor arraigo de la población mediante la generación de empleo estable y de calidad.
Las acciones se llevarán a cabo preferentemente en áreas vinculadas con la inclusión de colectivos vulnerables, como el cuidado de personas mayores y dependientes; con la sostenibilidad, como la generación de energías renovables; o con la digitalización, como la capacitación digital en el medio rural y en el sector agroalimentario.
El enfoque de género estará en todo momento contemplado en los programas y acciones, tanto de manera transversal como con la realización de actividades específicas dirigidas a la promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.
Está contemplado un programa específico de sostenibilidad de género, mediante el que se asesorará a entidades de la economía social en la elaboración de planes de igualdad y en la puesta en marcha de prácticas igualitarias.

Principales líneas de actuación del programa
Programa de generación y mantenimiento del empleo de empresas viables que estén atravesando dificultades o sin relevo generacional, mediante su conversión en fórmulas empresariales de la economía social (cooperativas y sociedades laborales), gestionadas por sus trabajadores y trabajadoras.
Programa de creación y consolidación de entidades de la economía social con carácter innovador, incidiendo en el relevo generacional, en el emprendimiento juvenil y en el enfoque de género.
Programa nacional de apoyo a la digitalización de las empresas de la economía social, con especial incidencia en el impulso de las plataformas digitales, y en la mejora del bienestar de la ciudadanía de las zonas rurales, desde una óptica de género.
Promoción de las redes de cooperativas, sociedades laborales y otras fórmulas de economía social acompañada de medidas de capacitación y formación para ofrecer nuevos servicios integrales a la sociedad, con una visión de género.
Programa de impulso de las transiciones sostenibles, inclusivas e igualitarias de empresas y de colectivos en situación de vulnerabilidad.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Transformación de empresas que estén atravesando dificultades o sin relevo generacional, en fórmulas empresariales de la economía social gestionadas por sus trabajadores y trabajadoras.	Número de trabajadores/as implicados/as en los procesos de transmisión empresarial analizados.	SI
	Número de trabajadores/as y socios/as en las nuevas empresas de economía social provenientes de empresas en crisis.	SI
	Número de personal técnico contratado.	SI
Creación y consolidación de entidades de la economía social con carácter innovador, incidiendo en el relevo generacional y en el emprendimiento juvenil.	Número de trabajadores/as y socios/as de las empresas creadas y/o consolidadas.	SI
	Número de personal técnico contratado.	SI
Apoyo a la digitalización de las empresas de la economía social.	Número de personal técnico contratado.	SI

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Impulso de las transiciones sostenibles, inclusivas e igualitarias de empresas y de colectivos en situación de vulnerabilidad.	Número de planes de igualdad asesorados.	NO
	Número de personal técnico contratado.	SI
Promoción de las redes de cooperativas, sociedades laborales y otras fórmulas de economía social acompañada de medidas de capacitación y formación para ofrecer nuevos servicios integrales a la sociedad y generar tejido colaborativo arraigado al territorio.	Número de redes creadas.	NO
	Número de trabajadores/as en las redes creadas.	SI
	Número de personas formadas.	SI

PROGRAMA 291A
Inspección y control de Seguridad y Protección Social

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

El programa tiene por objetivos esenciales garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, potenciándose las inspecciones en la materia, la prestación de una especial atención a la vigilancia del cumplimiento de las previsiones recogidas en los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020, ambos de 13 de octubre, y las actuaciones generales en materia de discriminación salarial.
Se incardina además en las políticas palanca para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 5 (igualdad de género) y 8 (promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, y el trabajo decente para todos). Y engloba finalmente la participación en estrategias y planes de acción de administraciones públicas, el Pacto de Estado contra la Violencia de Género y los distintos Planes Estratégicos de Igualdad de Oportunidades.

Principales líneas de actuación del programa

Campañas acordadas con las Comunidades Autónomas en el seno de las respectivas Comisiones Operativas de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en materia de relaciones laborales, de acceso al empleo y de prevención de riesgos 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.
— Discriminación en el acceso al empleo.
— Prevención de riesgos laborales con enfoque de género.

Actuaciones operativas ordinarias de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en supuestos de discriminación detectados con ocasión de sus controles habituales con independencia de la materia que constituya su objeto inmediato.

— 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.

Principales líneas de actuación del programa
— 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 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social: — Creación de la Oficina Estatal de Lucha Contra la Discriminación dentro de la Subdirección General para la coordinación de la Inspección del Sistema de Relaciones Laborales del Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, así como refuerzo de las estructuras territoriales en materia de igualdad. — Designación de Inspectores especializados: la formación iniciada en el año 2018 de Inspectores de Trabajo y Seguridad Social especializados, tuvo continuidad en los años subsiguientes y proseguirá en el 2022. — Participación en Estrategias y Planes de acción de administraciones públicas: la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 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 sexo. — 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	Indicadores	Desagregado por sexo
Lucha contra la desigualdad por razón de sexo.	De resultados: — Número de personas que hayan sufrido discriminación por razón de sexo.	SI

PROGRAMA 29KB C11.I02
Proyectos tractores de digitalización de la Administración General del Estado. Gestión y Administración de la Inclusión, de la Seguridad Social y de la Migración

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

El componente 11.I2 Modernización de las Administraciones públicas. Proyectos tractores de digitalización de la Administración General del Estado supone la realización de trabajos tecnológicos en los distintos dominios de información tanto políticas activas como prestaciones, así como evoluciones de la infraestructura de sistemas, comunicaciones y fomento del teletrabajo.

PROGRAMA 494M
Administración de las relaciones laborales y condiciones de trabajo

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

No se detectan respecto a este programa líneas de actuación con incidencia en materia de igualdad de género en ninguno de los dos centros competentes para su ejecución, Dirección General de Trabajo (dependiente de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social), y en el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, O.A., M.P.

PROGRAMA 49KB C11.I02
Proyectos tractores de digitalización de la Administración General del Estado. Otras Actuaciones de Carácter Económico

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

El componente 11.I2 Modernización de las Administraciones públicas. Proyectos tractores de digitalización de la Administración General del Estado supone la realización de trabajos tecnológicos en los distintos dominios de información tanto políticas activas como prestaciones, así como evoluciones de la infraestructura de sistemas, comunicaciones y fomento del teletrabajo.

PROGRAMA 49RC C18.I03
Aumento de capacidades de respuesta ante crisis sanitarias. Otras Actuaciones de Carácter Económico

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

Procede abordar la Modernización de los servicios que presta el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo O.A., M.P.a las Administraciones Públicas y resto de entidades públicas o privadas. Los objetivos generales del programa son los siguientes:

— Reformar las instalaciones de los laboratorios de EPI debido a su obsolescencia y deterioro siendo el año de construcción 1974 y no habiendo sido sometidos a ninguna reforma de importancia.
— Aumentar las dotaciones instrumentales de los laboratorios para reducir el tiempo de respuesta en la realización de ensayos y certificaciones.
— Incrementar el número de personal cualificado para reducir el tiempo de respuesta para la realización de ensayos y certificaciones.
— Incrementar la capacidad de respuesta del laboratorio pudiendo absorber mayor demanda.

No se han definido líneas de actuación ni objetivos específicos en materia de igualdad.

PROGRAMA 912P
Asesoramiento del Gobierno en materia social, económica y laboral

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

El programa, encomendado al Consejo Económico y Social (CES), tiene por objeto esencial la promoción de la participación de los agentes económicos y sociales en el proceso de toma de decisiones del Gobierno en materias socioeconómicas y laborales.
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 en un 60% de las mismas (porcentaje que se elevaría al 100 % si se atiende a la valoración que el CES hace en cada dictamen o informe de la consideración en el mismo del impacto de género). Además de la obligada consideración trasversal de los aspectos relacionados con la igualdad entre hombres y mujeres en el desempeño de su función consultiva, está constituida en el Organismo una Comisión de Trabajo Específica para tratar la situación sociolaboral de las mujeres en España. Esta Comisión que ha tenido un papel muy activo en la actividad del CES, 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.
Desde mediados de abril de 2021 la nueva «Comisión de Trabajo sobre la realidad social y el trabajo de las mujeres en España» es la encargada de elaborar los estudios, informes y dictámenes que se le encomiendan sobre la materia.

Principales líneas de actuación del programa
Memoria anual Se elaborará, conforme a la Ley fundacional del CES, 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 2022 se estima la realización de 12 dictámenes. Es difícil prever la afectación al género en la realización de los mismos, pues depende de las solicitudes que remita el Gobierno. En todo caso, 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%. En los dictámenes emitidos en 2021 se ha considerado específicamente el impacto de género.
Informes por propia iniciativa Se prevé también en 2022 la elaboración de 10 informes de materia económica y sociolaboral, por propia iniciativa, y con una afectación al menos equivalente a la ya citada para el Capítulo II de la Memoria en la primera línea de actuación. En el ejercicio 2022 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 y de los informes que se elaboren. De hecho, a mediados de 2021 el CES ha iniciado la elaboración de un Informe con el título provisional de «Mujeres, trabajo y cuidados: perspectivas para la recuperación».

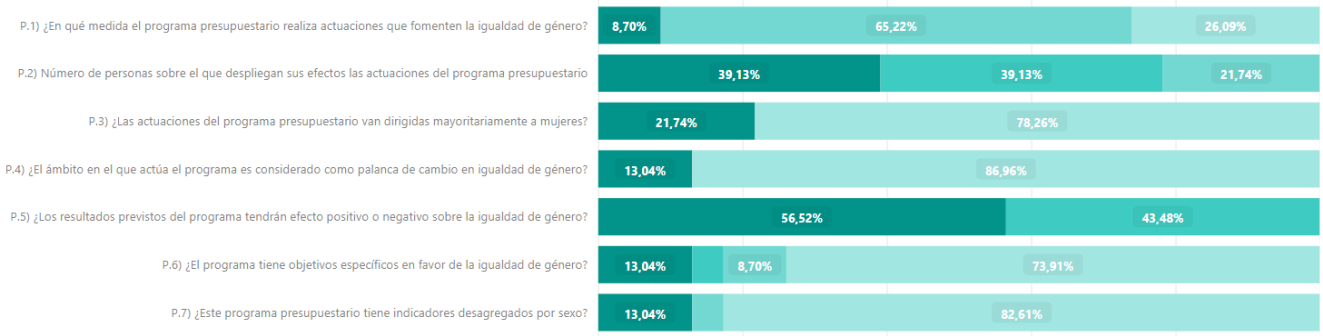
SECCIÓN 20. MINISTERIO DE INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO

Listado de programas

Programa	Denominación	Pertinencia de género
421M	Dirección y Servicios Generales de Industria, Comercio y Turismo	Alta
421N	Regulación y protección de la Propiedad Industrial	Sin pertinencia
421O	Calidad y seguridad industrial	Sin pertinencia
422B	Desarrollo industrial	Sin pertinencia
422M	Reconversión y reindustrialización	Sin pertinencia
42LB	C12.I02 Programa de impulso de la Competitividad y Sostenibilidad Industrial. Industria y Energía	Baja
42MA	C13.I01 Emprendimiento. Industria	Baja
42ME	C13.I05 Internacionalización. Industria	Baja
431A	Promoción comercial e internacionalización de la empresa	Alta
431N	Ordenación del comercio exterior	Baja
431O	Ordenación y modernización de las estructuras comerciales	Baja
432A	Coordinación y promoción del turismo	Media
433M	Apoyo a la pequeña y mediana empresa	Media
43MA	C13.I01 Emprendimiento. PYMES	Baja
43MB	C13.I02 Crecimiento. PYMES	Baja
43MC	C13.I03 Digitalización e Innovación I. PYMES	Baja
43MD	C13.I04 Apoyo al Comercio	Media
43ME	C13.I05 Internacionalización. PYMES	Media
43NA	C14.I01 Transformación del modelo turístico hacia la sostenibilidad.	Media
43NB	C14.I02 Programa de digitalización e inteligencia para destinos y sector turístico. Comercio, Turismo y PYMES	Baja
43NC	C14.I03 Estrategias de resiliencia turística para territorios extrapeninsulares.	Baja
43ND	C14.I04 Actuaciones especiales en el ámbito de la competitividad.	Baja

Programa	Denominación	Pertinencia de género
464B	Apoyo a la innovación tecnológica en el sector de la defensa	Sin pertinencia
467C	Investigación y desarrollo tecnológico-industrial	Baja
46LB	C12.I02 Programa de impulso de la Competitividad y Sostenibilidad Industrial. I+D+i+Digitalización	Baja
46NB	C14.I02 Programa de digitalización e inteligencia para destinos y sector turístico. I+D+i+Digitalización	Baja
495C	Metrología	Sin pertinencia
49LB	C12.I02 Programa de impulso de la Competitividad y Sostenibilidad Industrial. Otras Actuaciones de Carácter Económico	Baja
921U	Publicaciones	Baja

Análisis de pertinencia (agregación de los resultados de las respuestas a las preguntas sobre pertinencia de género de los programas gestionados por la sección)



Fichas de programa de todos los programas gestionados por la sección

PROGRAMA 421M
Dirección y Servicios Generales de Industria, Comercio y Turismo

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

Al Ministerio de Industria, Comercio y Turismo le corresponde 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 a todos los empleados y empleadas del departamento.
También desarrolla 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.

PROGRAMA 421M
Dirección y Servicios Generales de Industria, Comercio y Turismo

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.
El programa 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.

Principales líneas de actuación del programa

Plan de Formación para el año 2022
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 (mes 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 online sobre el Plan de Igualdad de Género en la AGE, 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.
— Curso sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.
— Taller sobre autoestima y género.

Flexibilización de las metodologías de aprendizaje
Aprovechando las nuevas tecnologías y como consecuencia de los confinamientos que se han llevado a cabo, y de la mano del teletrabajo, se han flexibilizado en el ámbito de la formación las metodologías de aprendizaje. De tal forma que, actualmente, el formato online es el principal modo de interacción en las acciones formativas y, en consecuencia, favorece a colectivos con dificultades de acceso a la formación presencial, entre ellos las mujeres.

Plan de Acción Social
En lo referente a las ayudas sociales del Plan de Acción Social, se incluyen, entro 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 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 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.
— Ayuda por situaciones excepcionales, que compensa en parte los gastos originados por situaciones extraordinarias no habituales e imprevistas, entre las que se incluyen las situaciones de violencia de género.

Principales líneas de actuación del programa
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.
Otra de las actuaciones dentro de este programa presupuestario, que se desarrolla con los fondos de la partida presupuestaria 20.08.421M.441. «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 deben ser mujeres.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Sensibilizar sobre la necesidad de promover la igualdad de género.	Evolución del número de participantes en la Semana de la Igualdad y en las acciones formativas específicas.	SI
Concienciar y transmitir acciones que se enfoquen en la prevención de la violencia de género.	Evolución del número de participantes en la Semana de la Igualdad y en las acciones formativas específicas.	SI
Diseñar acciones formativas específicas sobre igualdad.	Evolución del número de participantes por año y comparados con los últimos tres años.	SI
Adaptar y facilitar la accesibilidad a las acciones de formación.	Evolución del número de participantes por año y comparados con los últimos tres años.	SI
Establecer programas de ayuda que favorezcan la igualdad.	Número de peticiones de ayudas relacionadas con la igualdad y evolución de las mismas (últimos tres años).	SI
Mantener y fomentar la Semana de la Igualdad, símbolo de nuestro apoyo más firme.	Evolución del número de participantes en la Semana de la Igualdad y en las acciones formativas específicas.	SI
Formación de mujeres en competencias emprendedoras o competencias digitales.	Número de mujeres formadas	SI

PROGRAMA 42LB C12.I02

Programa de impulso de la Competitividad y Sostenibilidad Industrial. Industria y Energía

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

Con el objetivo de que las zonas y polígono industriales de nuestro país se modernicen para generar espacios sostenibles y digitales que atraigan nuevas empresas y favorezcan la competitividad de las empresas localizadas se plantea una inversión dirigida al desarrollo de proyectos en tales zonas que permitan mejoras energéticas, recogida de residuos, ampliar y mejorar sus nodos de comunicación con la red de carreteras, ferrocarril, puertos o aeropuertos o el desarrollo de infraestructuras técnicas y servicios especializados de uso común o compartido.
Esta inversión pretende ser la base de un proyecto a más largo plazo que vaya más allá del Plan de Recuperación. Las inversiones de este Plan operan en dos planos de actuación.

PROGRAMA 42LB C12.I02
Programa de impulso de la Competitividad y Sostenibilidad Industrial. Industria y Energía

El primer plano incluye un proceso de identificación de los sitios industriales relevantes de nuestro país, lo que permitirá a las diferentes autoridades, principalmente a nivel regional, obtener un mapeo actual y confiable con la geolocalización de diferentes zonas industriales y definir potenciales interrelaciones potenciando sinergias entre ellos. A tal fin se desarrollará un mapa interactivo de áreas industriales de todo el territorio nacional. Este proyecto se llevará a cabo con la colaboración de las CCAA. Cuenta con una dotación de 3 M€.
El segundo, tratará de priorizar las inversiones hacia aquellas zonas con mayor potencial de generación de riqueza e innovación que generen altas sinergias con el resto de componentes del PRTR especialmente con aquellos componentes relacionados con infraestructuras de redes de comunicación o aquellos componentes relacionados con la infraestructura de transporte (entre otros, interconexiones entre carreteras y ferrocarriles). Para ello se desarrollará un programa de ayudas a infraestructuras industriales en cuya gestión participarán asimismo las CCAA. Su dotación es de 10 M€.
No se han definido líneas de actuación ni objetivos específicos en materia de igualdad de género para este programa.

PROGRAMA 42MA C13.I01
Emprendimiento. Industria

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

Las medidas de esta inversión se recogen en 4 ámbitos principales:

— CAPACIDADES: (i) refuerzo de las capacidades emprendedoras, incluyendo *skilling* y *reskilling* y apoyo a emprendedores en línea con las prioridades de la UE sobre la doble transición —verde y digital—; y (ii) el apoyo a la creación y consolidación de un ecosistema emergente de innovación del sector público mediante el Programa GovTech, que impulsará la creación de aceleradoras/incubadoras que permitan el desarrollo de un ecosistema y de start-ups que ofrezcan productos y servicios que den solución a las nuevas necesidades y desafíos de las administraciones públicas, así como el desarrollo de sandboxes.
— HERRAMIENTAS: para facilitar la creación y transmisión de empresas y la gestión empresarial en fases tempranas del ciclo, se prevé: (i) el refuerzo de la Red de Puntos de Atención al Emprendedor, el sistema CIRCE de creación de empresas (en línea con la trasposición de la Directiva de Herramientas Digitales y la ventanilla única de servicios EUGO) y los sistemas de soporte a las PYME; (ii) la creación de la plataforma virtual ONE-Oficina Nacional de Emprendimiento, que actúe como punto de encuentro, aglutine esfuerzos y sirva de referente a PYMES, autónomos y empresas de nueva creación en todo lo relativo al emprendimiento y su integración con Plataforma PYME; (iii) la creación del Portal Web Start-ups, como escaparate para el ecosistema español de start-ups, que sirva de escaparate para el ecosistema español de start-ups y que, al mismo tiempo, sea una herramienta útil para la conexión entre los distintos centros o redes de apoyo del sector en España que permita su colaboración.
— DIFUSIÓN y COMUNICACIÓN: para reforzar el posicionamiento de España como país emprendedor mediante: (i) el Programa Bandera para la creación, desarrollo o atracción a España de eventos internacionales centrados en las empresas innovadoras y los sectores transformadores de la economía; (ii) el impulso a la marca España Nación Emprendedora, una marca país que ampare las iniciativas relacionadas con el emprendimiento innovador o (iii) el Programa de atracción de talento de mujeres.
— FINANCIACIÓN: línea de apoyo a la actividad emprendedora y de las PYMES, mediante el Programa de apoyo al emprendimiento de mujeres.

Todo ello se abordará dentro del marco definido por las dos reformas (R1. Mejora de la Regulación y del Clima de Negocios y R2. Estrategia España Nación Emprendedora), que persiguen mejorar el contexto estratégico y regulatorio de la actividad emprendedora y de las PYMES en España.
No se han definido líneas de actuación ni objetivos específicos en materia de igualdad de género para este programa.

PROGRAMA 42ME C13.I05
Internacionalización. Industria

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

Impulso a la digitalización de los servicios de la administración para el apoyo a la internacionalización: desarrollo herramientas de *big data* y modelización, refuerzo servicios de control y seguimiento inversiones internacionales para agilizar los procedimientos, modernización de servicios de apoyo exterior, red de laboratorios de comercio exterior de referencia.
No se han definido líneas de actuación ni objetivos específicos en materia de igualdad de género para este programa.

PROGRAMA 431A
Promoción comercial e internacionalización de la empresa

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

Se promueve la internacionalización de la economía y de la empresa española, potenciando su resiliencia, inclusividad y enfoque sostenible para contribuir a mejorar su competitividad y un mejor anclaje en los mercados exteriores, adaptando y optimizando para ello los recursos públicos para incrementar la eficiencia y el impacto del servicio prestado, a través de estrategias alineadas a las directrices del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR) y apoyándose en las alianzas para incrementar recursos en la internacionalización y multiplicar los resultados.
El Plan Estratégico de ICEX 2021-22 recoge explícitamente, entre sus objetivos intermedios, «Ampliar y diversificar la base exportadora, reforzando la asistencia en las primeras fases, con especial atención a los nuevos modelos empresariales de emprendimiento y al déficit de empresas lideradas por mujeres en el mercado internacional», desarrollando así el objetivo 3 ligado al Eje 1 del Plan de Acción para la internacionalización de la economía española de la Secretaría de Estado de Comercio, «Fomentar e incentivar la participación de mujeres en los programas gubernamentales establecidos para apoyar la internacionalización y continuar poniendo en marcha programas específicos de acompañamiento para empresas exportadoras propiedad de mujeres».
Con cargo al Fondo para la Internalización de la Empresa (FIEM) se conceden créditos a entidades públicas o privadas no residentes para que financien 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 Fondo 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 Fondo 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 Fondo. 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.

Principales líneas de actuación del programa

1. Política interna del ICEX en materia de igualdad de género, centrada en cuatro grandes ámbitos:

a) Sensibilización y formación en igualdad de género;
b) Programa de cumplimiento y seguimiento de paridad de la plantilla, comités y comisiones;
c) Programas de conciliación;
d) Prevención de acoso sexual y por razones de sexo, y protocolos de prevención y protección a las víctimas de violencia de género.

Principales líneas de actuación del programa
2. Política de acceso al empleo público: garantizar el principio de igualdad de acceso al empleo público.
3. Política de apoyo a la internacionalización de la empresa: promover una mayor participación y presencia de las empresas y/o proyectos liderados por mujeres en los mercados internacionales e impulsar el rol de la mujer en la internacionalización de la economía española, favoreciendo la colaboración institucional e impulsando las alianzas estratégicas, mediante distintas líneas de trabajo y actuación: *a*) Datos, estadísticas y análisis. ICEX está trabajando intensamente para incorporar la variable de género en sus sistemas de información con el objetivo de identificar a las empresas de mujeres, caracterizarlas, conocer su demanda y uso de servicios de apoyo a la internacionalización y sus patrones de exportación de bienes, lo que resulta esencial para orientar las acciones a desarrollar. Se está incorporando la perspectiva de género en las evaluaciones de necesidades y de impacto de los servicios y programas de ICEX para conocer si existen diferencias atribuibles al género que permitan definir acciones específicas.
b) Visibilidad y formación. ICEX ha desarrollado la plataforma virtual «Mujer e Internacionalización» con el objetivo de dar visibilidad a experiencias y casos de éxito de mujeres y crear un entorno que facilite todo tipo de recursos formativos, informativos y el acceso a programas y asesoramiento a la internacionalización. Gracias a su enfoque integrador y colaborativo, también incluye enlaces con otras plataformas y entidades que ofrecen apoyos en este ámbito. Se ha creado el Grupo «Mujer e Internacionalización» en LinkedIn, con el objetivo de crear comunidad, compartir noticias y estar al día en esta temática, favorecer la interacción y la generación de sinergias que permitan establecer una red de apoyos mutuos entre mujeres. Desde el punto de vista de la formación, se están promoviendo los formatos virtuales, flexibles y modulares, que favorezcan el acceso y la generación de talento femenino, esencial para ampliar horizontes profesionales y aprovechar oportunidades.
c) Contratación pública. Junto con las antenas ICEX y la Red Exterior de Oficinas Económicas y Comerciales, se está colaborando y realizando seguimiento de los avances en cuanto a las certificaciones y taxonomía de las empresas de mujeres, clave para acceder a los porcentajes de licitaciones públicas internacionales que se reservan a este tipo de empresas y que representan una importante oportunidad para ellas.
d) Cooperación institucional para fortalecer el trabajo colaborativo e impulsar resultados. Se están desarrollando e impulsando iniciativas como el Grupo de Trabajo de Mujer e Internacionalización, que ha promovido unas Mesas de Debate para que un grupo numeroso de instituciones aborden conjuntamente distintas temáticas y prioricen líneas de acción e iniciativas encaminadas a incrementar la presencia internacional de mujeres. También se ha conformado un nuevo Grupo de Trabajo Mujer e Internacionalización en el marco del Consejo Interterritorial de Internacionalización (CII).
e) Programas de apoyo a la internacionalización. Se han incorporado criterios de género en caso de empate para acceder a los programas ICEX Next y Consultoría estratégica en venta online internacional.
En el Fondo para la Internalización de la Empresa (FIEM) se actúa en cuanto a la igualdad de género del modo siguiente: 1. En todas las solicitudes del FIEM hay un apartado sobre Impacto de Género donde se pregunta por estas cuestiones. Esto, por una parte, señaliza 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. 2. Además, los solicitantes de financiación FIEM 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.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social. Incrementar la participación de las mujeres en las esferas de decisión del ámbito económico.	Alcanzar la paridad en la composición de mesas de expertos de eventos organizados o con la participación de ICEX.	SI
	Porcentaje de empresas de mujeres (propiedad y liderazgo) beneficiarias de servicios de apoyo a la internacionalización.	NO
	Porcentaje de mujeres y hombres que participan en programas y actividades de capacitación y generación de talento orientado a la internacionalización.	SI
Instrumentos para integrar el principio de igualdad en las distintas políticas y acciones del Gobierno. Favorecer la generación de conocimiento.	Porcentaje de estudios, evaluaciones y análisis realizados con perspectiva de género.	NO
Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares. Fomentar políticas de conciliación en la empresa y en la Administración pública.	Porcentaje de mujeres y hombres que se adhieren al Plan de Teletrabajo para favorecer la conciliación y corresponsabilidad familiar.	SI

PROGRAMA 431N
Ordenación del comercio exterior

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

Dentro de las actuaciones contempladas en este programa se incluyen en la parte que se vincula a la igualdad de oportunidades las siguientes:

1. Participación en la elaboración de las políticas de la 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 (Organización Mundial del Comercio, Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo, etc.).
2. Control y seguimiento del comercio exterior e inversiones. La Dirección General de Política Comercial 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 del programa
1. 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.

Principales líneas de actuación del programa
2. Apoyo a la presencia de funcionarios españoles en el seno de las Instituciones comunitarias (D.G.TRADE de la Comisión Europea) promoviendo la igualdad de oportunidades en las candidatura 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.
3. 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 11.ª Conferencia Ministerial de la Organización Mundial del Comercio (OMC).
4. 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.
5. Estudio y seguimiento de las provisiones especificas 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).

PROGRAMA 431O
Ordenación y modernización de las estructuras comerciales

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

El fin del Programa 431O 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, a diferencia de la menor presencia que tienen estas en el total de la población activa de España. En los ocupados se aprecian valores similares.

PROGRAMA 432A
Coordinación y promoción del turismo

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

El programa se dirige al fomento y modernización del sector turístico y la actividad económica en general, sin especificidades por razón de igualdad de género con la excepción de una medida de la Secretaría de Estado de Turismo que se indica a continuación.

Principales líneas de actuación del programa
El programa contiene una línea de actuación con relación directa o indirecta con la igualdad de género. Se trata de la subvención al desarrollo del proyecto Hoteles Justos. Esta subvención se ha otorgado por primera vez en 2021 y en 2022 está previsto mantenerla. Los sindicatos UGT y CCOO, junto con la Universidad de Málaga, y el Instituto de investigación de innovación e inteligencia turística de la Universidad de Málaga han desarrollado el diseño del sistema de hoteles justos laboralmente responsables. Este proyecto ha consistido en diseñar un sistema de in-

Principales líneas de actuación del programa
dicadores que, a través de una plataforma web, permita a los hoteles conocer en qué medida son laboralmente responsables con sus trabajadores. Este sistema será el primer paso para la posterior puesta en funcionamiento de un sistema de certificación de hoteles justos laboralmente responsables con los trabajadores y trabajadoras en España (HJLR). Los indicadores proporcionarán información sobre las distintas dimensiones de la responsabilidad social empresarial (RSE) que servirá de base para realizar una valoración global de un hotel justo desde el punto de vista laboral. Este proyecto es un marco idóneo y de gran interés para promover el empleo de calidad en el sector hotelero.

Objetivos
Puesta en funcionamiento de un sistema de certificación de hoteles justos laboralmente responsables con los trabajadores y trabajadoras en España (HJLR).

PROGRAMA 433M
Apoyo a la pequeña y mediana empresa

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

El programa 433M de apoyo a la pequeña y mediana empresa 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 Ministerio 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 las Mujeres).

Principales líneas de actuación del programa
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 Instituto de las Mujeres 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 Instituto de las Mujeres, de la Empresa Nacional de Innovación, S.A. (ENISA), Cámara de España, etc.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
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 www.plataformapyme.es	NO
Establecer un marco de colaboración con el Instituto de las Mujeres en materia de PYME.	Número de contactos con el Instituto de las Mujeres	NO
	Número de acciones desarrolladas conjuntamente	NO

PROGRAMA 43MA C13.I01
Emprendimiento. PYMES

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

Programa de apoyo al emprendimiento de mujeres. Estrategia España Nación Emprendedora.
Con motivo de la puesta en marcha de la línea de financiación de ENISA para apoyar la actividad emprendedora y de las PYME impulsada por mujeres, a través de la fórmula del préstamo participativo, se refuerzan las capacidades de dicha empresa pública.
No se han definido líneas de actuación ni objetivos específicos en materia de igualdad de género para este programa.

PROGRAMA 43MB C13.I02
Crecimiento. PYMES

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

Se reforzará el Fondo de Provisiones Técnicas de CERSA para garantizar operaciones de financiación a largo plazo por parte de PYMES (las de menor tamaño) y autónomos, con la incorporación de líneas de especial apoyo y una mayor cobertura del riesgo. Adicionalmente se abordará la creación de un fondo NEXT TECH financiado a partir de 2022 mediante los créditos del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia.
No se han definido líneas de actuación ni objetivos específicos en materia de igualdad de género para este programa.

PROGRAMA 43MC C13.I03
Digitalización e Innovación I. PYMES

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

Este programa se desdobla en las siguientes actuaciones:

— Programa de apoyo a los «Digital Innovation Hubs» (Programa DIH).
  Se trata de un Programa de apoyo a los Digital Innovation Hubs (DIH), como estructuras de soporte que ayudan a las empresas a convertirse en más competitivas, a través de la mejora de sus procesos de negocio y productivos a través del uso intensivo de las tecnologías digitales. El Programa de apoyo a los DIH estará orientado al des ??????
— Programa de apoyo a las Agrupaciones Empresariales Innovadoras.
  Se pretende apoyar a las Agrupaciones Empresariales Innovadoras (AEIs) como estructuras de soporte que ayudan a las pequeñas y medianas empresas a convertirse en más competitivas, a través de proyectos colaborativos de investigación industrial, desarrollo e innovación.

No se han definido líneas de actuación ni objetivos específicos en materia de igualdad de género para este programa.

PROGRAMA 43MD C13.I04
Apoyo al Comercio

Pertinencia: Media

PROGRAMA 43MD C13.I04
Apoyo al Comercio

Breve descripción del programa

En el ámbito del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, el fin del programa 43MD 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.
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, a diferencia de la menor presencia que tienen estas en el total de la población activa de España.
En los ocupados se aprecian valores similares.

PROGRAMA 43ME C13.I05
Internacionalización. PYMES

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

Destacan las actuaciones del ICEX. En el ámbito del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, los programas de ICEX están enmarcados en la 5.ª Política Palanca («Modernización y digitalización del tejido industrial y de la pyme, recuperación del turismo e impulso a una España nación emprendedora»), Componente 13 («Plan de impulso a la PYME»), Inversión 14 («Apoyo a la internacionalización»).
Estos programas se integran en el Plan Estratégico de ICEX 2021-22 que recoge explícitamente, entre sus objetivos intermedios, «Ampliar y diversificar la base exportadora, reforzando la asistencia en las primeras fases, con especial atención a los nuevos modelos empresariales de emprendimiento y al déficit de empresas lideradas por mujeres en el mercado internacional». De este modo, se desarrolla el objetivo 3 ligado al Eje 1 del Plan de Acción para la internacionalización de la economía española de la Secretaría de Estado de Comercio, «Fomentar e incentivar la participación de mujeres en los programas gubernamentales establecidos para apoyar la internacionalización y continuar poniendo en marcha programas específicos de acompañamiento para empresas exportadoras propiedad de mujeres».

Principales líneas de actuación del programa
Política interna en materia de igualdad de género, centrada en cuatro grandes ámbitos: *a*) Sensibilización y formación en igualdad de género; *b*) Programa de cumplimiento y seguimiento de paridad de la plantilla, comités y comisiones; *c*) Programas de conciliación; *d*) Prevención de acoso sexual y por razones de sexo, y protocolos de prevención y protección a las víctimas de violencia de género.
Política de acceso a empleo público: garantizar el principio de igualdad de acceso al empleo público.
Política de apoyo a la internacionalización de la empresa: promover una mayor participación y presencia de las empresas y/o proyectos liderados por mujeres en los mercados internacionales e impulsar el rol de la mujer en la internacionalización de la economía española, favoreciendo la colaboración institucional e impulsando las alianzas estratégicas.

Principales líneas de actuación del programa
El programa de apoyo personalizado para la internacionalización de la empresa (AMPIE) se beneficia de la perspectiva de género por tres vías: *a*) Vía pasiva: al ir dirigido a empresas sin o con poca experiencia internacional, se espera que beneficie proporcionalmente a más empresas lideradas por mujeres, dado el déficit estructural de empresas lideradas por mujeres en el mercado exterior. *b*) Vía activa: se realizará una difusión especialmente intensa del programa en foros focalizados en fomentar la participación de mujeres en el mercado internacional, como la plataforma de ICEX «Mujer e Internacionalización». *c*) Personalización de la asistencia: la incorporación de la perspectiva de género en los procesos evaluativos que se están desarrollando en ICEX y el fomento de los análisis e investigaciones de empresas de mujeres permitirá disponer de un mayor conocimiento acerca de las necesidades e impacto diferencial de nuestros servicios para estas empresas, lo que facilitará una oferta más personalizada y efectiva de cara a fomentar su presencia internacional.
El programa VIVES, cuyo objetivo es la formación de jóvenes profesionales especializados en comercio internacional, garantizará que haya una presencia equilibrada de mujeres entre los beneficiarios, favoreciendo que en el futuro pueda haber una oferta importante de mujeres profesionales que se incorporen a las empresas en procesos de internacionalización.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social. Incrementar la participación de las mujeres en las esferas de decisión del ámbito económico.	Alcanzar la paridad en la composición de mesas de expertos de eventos organizados o con la participación de ICEX.	SI
	Porcentaje de empresas de mujeres (propiedad y liderazgo) beneficiarias de servicios de apoyo a la internacionalización.	NO
	Porcentaje de mujeres y hombres que participan en programas y actividades de capacitación y generación de talento orientado a la internacionalización.	SI
Instrumentos para integrar el principio de igualdad en las distintas políticas y acciones del Gobierno. Favorecer la generación de conocimiento.	Porcentaje de estudios, evaluaciones y análisis realizados con perspectiva de género.	NO
Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares. Fomentar políticas de conciliación en la empresa y en la Administración pública.	Porcentaje de mujeres y hombres que se adhieren al Plan de Teletrabajo para favorecer la conciliación y corresponsabilidad familiar.	SI

PROGRAMA 43NA C14.I01
Transformación del modelo turístico hacia la sostenibilidad

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

La inversión 1 «Transformación del modelo turístico hacia la sostenibilidad» tiene por objeto implementar actuaciones de impulso de la sostenibilidad turística en su triple vertiente: medioambiental, socioeconómica y territorial; beneficiando a los destinos turísticos, a los agentes sociales y a los ope-

PROGRAMA 43NA C14.I01
Transformación del modelo turístico hacia la sostenibilidad

radores privados del sector. Dicha inversión se compone de 4 submedidas, de las cuales una de ellas aborda, de manera no exclusiva pero sí abierta, la desigualdad de género. Se trata de la submedida 3. Planes de Sostenibilidad Social del sector turístico.

Principales líneas de actuación del programa

Planes de Sostenibilidad Social del sector turístico. A través de convenios con agentes sociales, sindicatos y asociaciones de representación del sector, se acometerán actuaciones en dos ámbitos fundamentales de la sostenibilidad socioeconómica del turismo en España: *i*) por un lado, en lo relativo a los derechos laborales, la lucha contra la discriminación en el ámbito laboral, la extensión de buenas prácticas en el entorno de trabajo o la calidad del contrato de trabajo; *ii*) por otro lado, en lo relativo a la participación de las empresas en el desarrollo de actuaciones que mitiguen las externalidades negativas relacionadas con su actuación en materia de protección del medioambiente, inclusión, la lucha contra la violencia de género, el desarrollo de la cultura, etc.
Se trata de que las empresas del sector turístico incorporen a su planificación estratégica un plan de sostenibilidad social negociado con los trabajadores y la sociedad civil del destino e incluya su participación en estos dos ámbitos.
En la implantación de este tipo de planes, se desarrollará un amplio catálogo de actuaciones con agentes sociales y administraciones autonómicas y locales, como:

— Desarrollo de un programa de «Hoteles justos» que incorporen medidas de calidad y conciliación en el puesto de trabajo, desarrollo de la carrera profesional o formación profesional.
— Observatorios de sostenibilidad social en el sector.
— Estímulo de la responsabilidad social corporativa.
— Formación de formadores.

Objetivos

Que las empresas del sector turístico incorporen a su planificación estratégica un plan de sostenibilidad social negociado con los trabajadores y la sociedad civil del destino e incluya su participación en estos dos ámbitos.

PROGRAMA 43NB C14.I02
Programa de digitalización e inteligencia para destinos y sector turístico. Comercio, Turismo y PYMES

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

El programa se dirige al fomento y modernización del sector turístico y la actividad económica en general, sin especificidades por razón de igualdad de género.

ROGRAMA 43NC C14.I03
Estrategias de resiliencia turística para territorios extrapeninsulares.

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

El programa se dirige al fomento y modernización del sector turístico y la actividad económica en general, sin especificidades por razón de igualdad de género.

PROGRAMA 43ND C14.I04
Actuaciones especiales en el ámbito de la competitividad.

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

El programa se dirige al fomento y modernización del sector turístico y la actividad económica en general, sin especificidades por razón de igualdad de género.

PROGRAMA 467C
Investigación y desarrollo tecnológico-industrial

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

En el ámbito de la Secretaría de Estado de Turismo, el programa se dirige al fomento y modernización del sector turístico y la actividad económica en general, sin especificidades por razón de igualdad de género. En la Dirección General de Industria y Pyme, el programa 467C tiene como objetivo el apoyo a proyectos de 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.

PROGRAMA 46LB C12.I02
Programa de impulso de la Competitividad y Sostenibilidad Industrial. I+D+i+Digitalización

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

La inversión se centra en el apoyo a agrupaciones, consorcios o asociaciones de empresas del sector industrial, incluyendo los servicios industriales, con el objetivo de cubrir la mayor parte de los componentes de las cadenas de valor estratégicas que conforman los ecosistemas de oportunidad definidos por la Comisión Europea.
Estos ecosistemas engloban a todas las partes que operan en una cadena de valor: desde las empresas emergentes más pequeñas hasta las compañías más grandes, desde el mundo académico hasta el personal investigador y desde los prestadores de servicios hasta los proveedores, y cada uno de ellos con sus propias características.
Dada la estructura de las empresas industriales en España, uno de los objetivos fundamentales de esta inversión del componente es la colaboración empresarial, especialmente entre pymes y grandes empresas, al objeto de conseguir una mayor capacidad de arrastre de las inversiones y el mayor protagonismo posible para las pymes dentro de los grandes proyectos tractores.
No se han definido líneas de actuación ni objetivos específicos en materia de igualdad de género para este programa.

PROGRAMA 46NB C14.I02
Programa de digitalización e inteligencia para destinos y sector turístico. I+D+i+Digitalización

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

El programa se dirige al fomento y modernización del sector turístico y la actividad económica en general, sin especificidades por razón de igualdad de género.

PROGRAMA 49LB C12.I02
Programa de impulso de la Competitividad y Sostenibilidad Industrial. Otras Actuaciones de Carácter Económico

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

El Plan de Modernización del CEM pretende reforzar a través de la digitalización, simplificar y homogeneizar los procesos y con ello incrementar su eficiencia y transparencia, mejorando la accesibilidad a la información, mejor y más estrecha comunicación con los sectores industriales, académicos, y de investigación que permitan un conocimiento las necesidades reales en cada momento. Los servicios y sus resultados deben ser, entre otras cosas, *a*) digitales de manera predeterminada (lo que resulta en información legible por máquina); *b*) interoperable por defecto y *c*) resultados confiables y seguros.
Dentro de este Plan de Modernización del CEM se plantea asimismo la realización de programas que respondan a los nuevos retos sociales como son los ámbitos de metrología para la salud, las energías limpias y los patrones cuánticos de frecuencia para aplicaciones en la fabricación inteligente, la salud, o la lucha contra el cambio climático.
No se han definido líneas de actuación ni objetivos específicos en materia de igualdad de género para este programa.

PROGRAMA 921U
Publicaciones

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

El programa 921U Publicaciones 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.

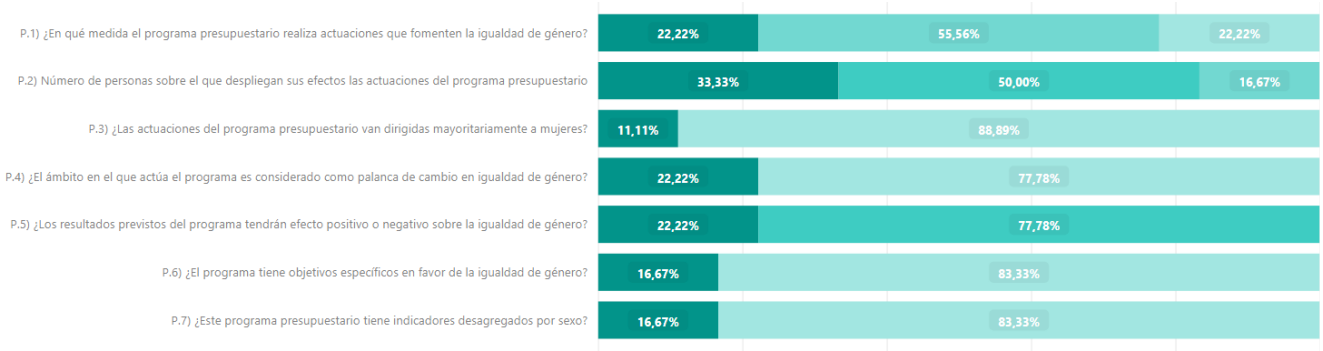
SECCIÓN 21. MINISTERIO DE AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

Listado de programas

Programa	Denominación	Pertinencia de género
231F	Otros servicios sociales del Estado	Baja
411M	Dirección y Servicios Generales de Agricultura, Pesca y Alimentación	Alta
412C	Competitividad y calidad de la producción y los mercados agrarios	Sin pertinencia
412D	Competitividad y calidad de la sanidad agraria	Sin pertinencia
412M	Regulación de los mercados agrarios	Baja
413A	Competitividad industria agroalimentaria y calidad alimentaria	Sin pertinencia
414A	Gestión de recursos hídricos para el regadío, caminos naturales y otras infraestructuras rurales	Baja
414B	Desarrollo del medio rural	Alta
415A	Protección de los recursos pesqueros y desarrollo sostenible	Sin pertinencia
415B	Mejora de estructuras y mercados pesqueros	Alta
416A	Previsión de riesgos en las producciones agrarias y pesqueras	Baja
41CA	C03.I01 Plan para la mejora de la eficiencia y la sostenibilidad en regadíos	Baja
41CB	C03.I02 Plan de Impulso de la sostenibilidad y competitividad de la agricultura y la ganadería (I): Modernizar los laboratorios de sanidad animal y vegetal	Baja
41CC	C03.I03 Plan de Impulso de la sostenibilidad y competitividad de la agricultura y la ganadería (II): Reforzar sistemas de capacitación y bioseguridad en viveros y explotaciones ganaderas	Baja
41CD	C03.I04 Plan de Impulso de la sostenibilidad y competitividad de la agricultura y la ganadería (III): Inversiones en agricultura de precisión, eficiencia energética y economía circular	Media

Programa	Denominación	Pertinencia de género
41CE	C03.I05 Estrategia de Digitalización del sector Agroalimentario y Forestal y del Medio Rural: Desarrollo de actuaciones para dar apoyo a la digitalización y el emprendimiento del sector agroalimentario y forestal y del medio rural	Baja
41CF	C03.I06 Plan de impulso a la sostenibilidad, investigación, innovación y digitalización del sector pesquero (I): Modernización de la Red de Reservas Marinas de Interés Pesquero	Baja
41CG	C03.I07 Plan de impulso a la sostenibilidad, investigación, innovación y digitalización del sector pesquero (II): Impulso de la investigación pesquera y acuícola y apoyo a la formación	Baja
41CH	C03.I08 Plan de impulso a la sostenibilidad, investigación, innovación y digitalización del sector pesquero (III): Desarrollo tecnológico e innovación en el sector pesquero y acuícola	Baja
41CI	C03.I09 Plan de impulso a la sostenibilidad, investigación, innovación y digitalización del sector pesquero (IV): Digitalización y uso de TICs en el sector pesquero	Baja
41CJ	C03.I10 Plan de impulso a la sostenibilidad, investigación, innovación y digitalización del sector pesquero (V): Apoyo a la lucha contra la pesca ilegal, no declarada y no reglamentada	Baja
41KB	C11.I02 Proyectos tractores de digitalización de la Administración General del Estado. Agricultura y Alimentación	Baja

Análisis de pertinencia (agregación de los resultados de las respuestas a las preguntas sobre pertinencia de género de los programas gestionados por la sección)



Fichas de programa de todos los programas gestionados por la sección

PROGRAMA 231F
Otros servicios sociales del Estado

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

El programa 231F «Otros servicios sociales del Estado» 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.
No se han definido líneas de actuación ni objetivos específicos en materia de igualdad de género.

PROGRAMA 411M
Dirección y Servicios Generales de Agricultura, Pesca y Alimentación

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

El Programa tiene por finalidad la ejecución de las políticas del Departamento y la coordinación de diversos centros directivos y organismos públicos adscritos, 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.
Respecto al capítulo 4 se establece una línea de becas en materia de políticas agrarias para titulados universitarios, que se conceden en concurrencia competitiva y atendiendo al principio de no discriminación.
Respecto al capítulo 6, a través de la Red Rural Nacional se fomentará la participación de mujeres y colectivos de mujeres en la misma, así como la divulgación del Plan Estratégico dirigido a mujeres rurales, atendiendo a la introducción de la cuestión de igualdad de género en la PAC.

Principales líneas de actuación del programa
Formación en materia de igualdad de género. Se trata de fomentar la formación en materia de igualdad de género no solo para el conjunto de empleados públicos del MAPA y sus OOAA sino también para formadores/as y tutores/as de cursos selectivos y miembros de órganos de selección.
Potenciar la formación en formatos a distancia, como video colaboración u online, para conciliación, corresponsabilidad y racionalización del tiempo de trabajo y favorecer su compatibilidad con los permisos y licencias derivados de la conciliación de la vida laboral y familiar, al evitar desplazamientos.
Consolidación del teletrabajo en el Ministerio y sus Organismos como un instrumento de prestación del servicio que promueve la productividad y la racionalización del tiempo de trabajo a la vez que favorece la conciliación y la corresponsabilidad.
Becas de formación general, en cuyo establecimiento y convocatoria se atenderá, entre otros principios, a los de transparencia y no discriminación.
Puesta en marcha de la Red nacional de la PAC, uno de cuyos ámbitos de acción más relevantes va a ser el empoderamiento de la mujer en el sector agroalimentario y en el medio rural a través de diversas iniciativas y proyectos, como por ejemplo todo lo relacionado con la titularidad compartida, la participación de la mujer en los órganos de decisión de cooperativas o asociaciones, estrategias de desarrollo local participativo dirigidas a o que reporten beneficios al colectivo de las mujeres rurales.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Formar al mayor número de empleados y empleadas públicas en materia de igualdad de género.	Número de cursos ofertados.	NO
	Número de empleados y empleadas públicas asistentes a la formación.	SI
	Número de formadores/as y miembros de órganos de selección formados.	SI
Realización de cursos en formato de videocolaboración y online, que reducirán los tiempos destinados a la asistencia a formación, potenciando la conciliación de la formación con la vida familiar, personal y profesional, a la vez que se evitan desplazamientos y dietas.	Número de asistentes.	SI
Impulsar el trabajo en red, que puede contribuir de forma muy positiva a la mejora de la calidad de la vida personal y laboral de los trabajadores, a la vez que aumenta la productividad y la motivación de los empleados públicos.	Número de empleados públicos que teletrabajan.	SI
Impulsar la participación de tituladas universitarias en áreas de trabajo de la Secretaría General.	Número de becas concedidas a mujeres	SI
Impulsar el empoderamiento de la mujer rural en España a través de la Red PAC.	Número de jornadas divulgativas dirigidas específicamente a mujeres.	NO
	Número de iniciativas o proyectos protagonizados por mujeres, que perciban financiación de la PAC y divulgados desde la Red PAC.	SI

PROGRAMA 412M
Regulación de los mercados agrarios

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

El programa tiene los siguientes objetivos genéricos:

— Coordinación, control y pago de ayudas con cargo al Fondo Europeo Agrícola de Garantía (FEAGA), y regulación de los mercados agrarios, a través del Organismo Autónomo Fondo Español de Garantía Agraria (FEGA)
— Seguimiento y control de las transacciones mercantiles entre operadores de la cadena alimentaria, información de los mercados oleícolas, y de las aportaciones económicas a las organizaciones interprofesionales a través de la Agencia de Información y Control Alimentarios (AICA).

No se han definido líneas de actuación ni objetivos específicos en materia de igualdad.

PROGRAMA 414A
Gestión de recursos hídricos para el regadío, caminos naturales y otras infraestructuras rurales

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

En este programa se concretan las actuaciones del Gobierno de España para consolidar, diseñar y ejecutar una política de regadíos, caminos naturales e infraestructuras rurales sostenible, respetuosa con el medio ambiente y el uso eficiente de los recursos naturales, y que contribuya a la generación de valor añadido y empleos de calidad y a la fijación de población estable en nuestro territorio. Con esta visión, se contribuye además a la cohesión social y territorial de gran parte de nuestro territorio rural y a promover su crecimiento económico, la creación de empleo digno y de calidad y a reducir la desigualdad en las zonas rurales, muy especialmente entre los jóvenes y las mujeres.
No se han definido líneas de actuación ni objetivos específicos en materia de igualdad.

PROGRAMA 414B
Desarrollo del medio rural

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

Este programa presupuestario está orientado a contribuir a una transformación justa, equilibrada, sostenible e inclusiva del sector agroalimentario, indisolublemente vinculado al medio rural, y a la generación de oportunidades de vida, trabajo y emprendimiento que resulten atractivas e igualitarias en nuestro medio rural, especialmente para fomentar la instalación de jóvenes, mujeres y talento en el territorio.
Con él se busca además contribuir a la transformación digital del medio rural y de su sector agroalimentario y contribuir al reto de la despoblación, y reducir la desigualdad entre las zonas urbanas y rurales, mejorando las condiciones de vida y de trabajo de los habitantes del medio rural, muy especialmente de jóvenes y de mujeres rurales.
Además, las actuaciones desarrolladas en este programa deben contribuir a mantener la rentabilidad, competitividad y sostenibilidad de las explotaciones agrícolas y ganaderas, impulsando y visibilizando a su vez el apoyo a la agricultura familiar.

Principales líneas de actuación del programa

Ley 35/2011, de 4 de octubre, sobre titularidad compartida de las explotaciones Agrarias:

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, así como actuaciones a nivel interno con otros Ministerios implicados en su aplicación para simplificar el proceso de alta de las explotaciones de titularidad compartida y estudiar una posible mejora de los incentivos que la hagan más atractiva.

Subvenciones a explotaciones agrarias de titularidad compartida:

Estas ayudas, que se van a poner en marcha en 2021, tienen por objeto contribuir en los pagos de las cuotas a la Seguridad Social que tienen la obligación de abonar los titulares de las explotaciones agrarias de titularidad compartida, con el objetivo último de impulsar esta figura como una herramienta necesaria para profesionalizar la actividad de las mujeres del sector agrario dentro de las explotaciones familiares, avanzando hacia el reconocimiento de sus derechos.

Principales líneas de actuación del programa
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: El objeto de estas ayudas es el fomento de actividades de utilidad pública para las mujeres rurales, realizadas por entidades asociativas de mujeres rurales de ámbito nacional. Las actividades objeto de estas ayudas son actividades de especial interés para las competencias del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, cuyo objetivo puede lograrse más fácilmente a través de estas entidades, ya que actúan como actoras 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.
Premios de Excelencia a la Innovación para Mujeres Rurales: 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. Con ellos se busca dar visibilidad a la labor que desempeñan las mujeres en nuestro medio rural, y a su contribución imprescindible en el desarrollo de estos territorios, con la puesta en marcha de proyectos que son muchas veces exponentes de la diversificación económica, la innovación y el emprendimiento en el territorio rural. Por ello, estos galardones distinguen proyectos nuevos, excelentes, originales e innovadores realizados por mujeres rurales. Se trata de proyectos basados en actividades agrarias y complementarias, en actividades del sector pesquero y aquéllos que contribuyan a la diversificación de la actividad económica, así como actuaciones que reconozcan y promuevan el papel de las mujeres 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. A esto se suma un premio extraordinario por el «Reconocimiento especial por la trayectoria vinculada al apoyo a las mujeres en el medio rural», de carácter honorífico.
Subvenciones destinadas a programas plurirregionales de formación dirigidos a los profesionales del medio rural: Las subvenciones destinadas a programas plurirregionales de formación dirigidos a los profesionales del medio rural, destinan conforme al Real Decreto 347/2019 artículo 9.2 un 25% de su presupuesto a organizaciones de mujeres rurales de ámbito estatal. Adicionalmente a eso, y conforme al artículo 4.4.*e*) del citado Real Decreto contará con una asistencia mínima del 15% de mujeres en los otros grupos de beneficiarios que suponen un 75% del presupuesto. Hasta el momento actual prácticamente un 50% de los alumnos de estos cursos son mujeres.
Presencia de entidades de mujeres de ámbito nacional en la Asamblea de la RRN y comité ejecutivo de la RRN: 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).

Principales líneas de actuación del programa
Actuaciones dirigidas a jóvenes en el medio rural: — 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 CULTIVA, dedicado a de estancias de Jóvenes Agricultores y, cuyo objetivo es la realización de visitas a explotaciones agrarias «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.
Comité de Seguimiento del Marco Nacional (MN) y Comité de Seguimiento del Programa Nacional de Desarrollo Rural (PNDR): — En este comité participan las mismas asociaciones de mujeres que forman parte de la Asamblea de la RRN.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Fomento de la Titularidad Compartida.	Número de altas en RETICOM (Registro de explotaciones agrarias de titularidad compartida).	SI
Apoyo a Explotaciones Agrarias de Titularidad Compartida.	Número Explotaciones de titularidad compartida beneficiarias de la ayuda.	SI
Financiación mediante 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.	Número de jornadas realizadas.	NO
	Número de mujeres rurales que han participado en las jornadas.	SI
Premios de Excelencia a la innovación para mujeres rurales.	Número de iniciativas premiadas y en qué categorías de las existentes.	SI
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.	NO
	Porcentaje del número de alumnas respecto al número total de alumnos en cada programa formativo.	SI
Actuaciones dirigidas a jóvenes en el medio rural.	Número de mujeres que participen en el Programa CULTIVA.	SI

PROGRAMA 415B
Mejora de estructuras y mercados pesqueros

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

Este programa se estructura en tres áreas: Política Estructural, Economía Pesquera y Control e Inspección.
En lo que respecta al género, compete a la Dirección General de Ordenación Pesquera y Acuicultura (DGOPA) la planificación y gestión de las políticas de integración e igualdad en el sector pesquer-

PROGRAMA 415B
Mejora de estructuras y mercados pesqueros

o; función que en la actualidad desarrolla a través de la Subdirección General de Sostenibilidad Económica y Asuntos Sociales. En este sentido, y en el marco de las políticas de integración social, la DGOPA ha establecido como una de sus prioridades la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito de la pesca y la acuicultura. Dicha prioridad se materializa, principalmente, a través de las actuaciones de la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero (en adelante REMSP).
El grueso de la dotación presupuestaria de este programa 415B está destinado a financiar las medidas 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) —y en los próximos años, las correspondientes al nuevo Fondo Europeo Marítimo, de Pesca y de Acuicultura (FEMPA) 2021-2027, que establece normas específicas sobre las ayudas en el sector de la pesca, incluidas las destinadas a la integración y desarrollo del principio horizontal de igualdad.

Principales líneas de actuación del programa
Desarrollo y seguimiento de la estrategia de igualdad de género en el sector pesquero y acuícola. Esta línea de actuación implica dos actividades: — Elaboración del II Plan de Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2021-2027. Como continuación del I Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola 2015-2020, se realizará un nuevo documento estratégico para el periodo 2021-2027, cuya redacción estará concluida, previsiblemente, a finales de 2021; por tanto, su ejecución efectiva comenzará en 2022. — Seguimiento de otros planes y marcos estratégicos en materia de igualdad donde la Secretaría General de Pesca es agente responsable. Durante 2022 se continuará realizando el Seguimiento del Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades (PEIO) del Gobierno de España en aquellas actividades vinculadas al sector pesquero y acuícola. También se llevará a cabo el seguimiento de otros planes y estrategias de igualdad nacionales, comunitarias e internacionales, que repercutan en el sector pesquero y acuícola español.
Seguimiento de la igualdad en el actual Fondo Europeo Marítimo y de Pesca (FEMP) 2014-2020 y análisis de la integración de este principio horizontal en la programación y desarrollo del nuevo Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca y la Acuicultura (FEMPA) 2021-2027. Durante 2022 se desarrollarán las siguientes actividades: — Seguimiento de proyectos financiados por dichos fondos europeos de la pesca en el ámbito de la igualdad o que tengan componente de género. — Colaboración Red de Políticas de Igualdad en Fondos Comunitarios (Red p).
Desarrollo de acciones de visibilidad de la igualdad de género en el sector pesquero y acuícola. Durante 2022 se realizarán las siguientes actuaciones: — Realización del 7.º Congreso de la REMSP. — Difusión y visibilidad de las actuaciones en materia de la igualdad en el sector pesquero realizadas por la REMSP en medios online: web y redes sociales. — Elaboración y difusión de newsletters informativas mensuales de la REMSP. — Elaboración y difusión de la memoria anual REMSP. — Visibilidad de la REMSP y/o sus asociadas a través de material promocional y divulgativo. — Difusión de una publicación con testimonios de mujeres del sector pesquero y acuícola relacionada con el relevo generacional en el sector. Se realizará en 2021, aunque será divulgada en 2022. En esta anualidad 2022 también se hará hincapié en el análisis de género de la formación que permita propiciar el acceso de los jóvenes y mujeres al sector.
Secretariado de la Red Española de Mujeres en el Sector Pesquero (REMSP).. En 2022, la comunicación de la REMSP con las profesionales del mar se verá reforzada a través del Grupo Técnico de Trabajo constituido recientemente con las principales asociaciones de mujeres de

Principales líneas de actuación del programa
la pesca para la coordinación y desarrollo de actuaciones en materia de igualdad de oportunidades, en cuyo marco se celebrarán diferentes encuentros virtuales durante dicha anualidad. Las actividades de las líneas de actuación 1, 2, 3 y 4 previstas para 2022 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)» y tendrán continuidad en la siguiente asistencia técnica que se formalice para el periodo 2022-2024.
Ayudas al fomento y apoyo del asociacionismo pesquero. En 2022 la DGOPA —a través del Subdirección General de Acuicultura, Comercialización Pesquera y Acciones Estructurales como organismo gestor— convocará subvenciones al fomento del asociacionismo a entidades asociativas representativas del sector pesquero. A través de estas ayudas se fomentan actividades de colaboración y representación ante la Administración General de Estado, Unión Europea e instituciones internacionales, así como la realización de actividades específicas de especial interés para el sector en el ámbito nacional e internacional, incluyendo aquellas que tengan que ver con la igualdad de oportunidades, promovidas por asociaciones de mujeres profesionales del mar de carácter nacional.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
El objetivo principal en materia de igualdad es poner en valor el papel de las profesionales del mar por medio del impulso de su asociacionismo, emprendimiento y liderazgo, y también mediante la promoción del conocimiento, sensibilización e intercambio de buenas prácticas y experiencias en materia de género, a través de estudios, publicaciones y eventos, entre otras actuaciones, que se realizarán, fundamentalmente, a través de la REMSP. Por su parte, la orden ministerial por la que se convocan anualmente 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 velar por la defensa de los intereses económicos y profesionales de las mujeres que trabajan en el sector pesquero.	De resultado: Reuniones, congresos y conferencias en el ámbito de las políticas de integración (núm.): 5 previstas para 2022 (1) (1) Se corresponden con el Congreso de la REMPS (20229 y 4 reuniones del Grupo de Trabajo con asociaciones de mujeres del sector en 2022.	NO
	De medios: Asistencias técnicas (núm.): 1 prevista para 2022. Actualmente está en vigor una asistencia técnica para la Red Española de Mujeres en el sector pesquero (REMSP) correspondiente al período 2020/2022, que finaliza en mayo de este año y tendrá continuidad para el período 2022-2024.	NO
	De medios: Ayudas públicas y otros datos relativos a financiación de proyectos: Número de convocatoria de ayudas/Número de entidades y organizaciones beneficiadas en materia de igualdad: 1 convocatoria correspondiente a la anualidad 2022 y una asociación nacional de mujeres de la pesca beneficiaria.	NO
	De medios: Proyectos favorables a la igualdad financiados por la UE a partir de los indicadores en materia de género: indicador horizontal de igualdad y de creación de empleo desagregado por sexo, indicador de resultado de formación (alumnos desagregado por sexo) y género del beneficiario.	SI

PROGRAMA 416A
Previsión de riesgos en las producciones agrarias y pesqueras

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

Las líneas de actuación de mayor relieve están dirigidas a la ejecución del Plan de Seguros Agrarios Anual.
No se han definido líneas de actuación ni objetivos específicos en materia de igualdad.

PROGRAMA 41CA C03.I01
Plan para la mejora de la eficiencia y la sostenibilidad en regadíos

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

El Programa desarrolla la Inversión 1 «Plan para la mejora de la eficiencia y la sostenibilidad en regadíos» del Componente 3 «Transformación ambiental y digital del sistema agroalimentario y pesquero» del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.
No se han definido líneas de actuación ni objetivos específicos en materia de igualdad.

PROGRAMA 41CB C03.I02
Plan de Impulso de la sostenibilidad y competitividad de la agricultura y la ganadería (I): Modernizar los laboratorios de sanidad animal y vegetal

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

Responder a los retos que amenazan al sector agroalimentario y pesquero y que están erosionando su competitividad: una insuficiente capitalización de las empresas, agravada como consecuencia de la crisis sanitaria; un déficit de inversión en investigación, desarrollo e innovación; un retraso en la incorporación de tecnologías digitales, y una mayor exposición a los riesgos derivados del cambio climático y de las enfermedades emergentes.
El objetivo es mejorar la sostenibilidad, competitividad y resiliencia del sector agroalimentario, tanto desde el punto de vista económico como medioambiental y social, de forma que pueda contribuir al logro de los objetivos nacionales, europeos e internacionales a este respecto.
Para ello se incluyen en este Componente una serie de inversiones y reformas dirigidas a mejorar la resiliencia del sector y su competitividad, y a la consecución de los objetivos climáticos, medioambientales y de descarbonización de la economía.
Las medidas en este sector son, además, estratégicas desde el punto de vista del suministro alimentario a la población a precios razonables y estables y la contribución del sector al equilibrio de la balanza comercial española, clave en la recuperación económica.
Estas medidas complementarán los apoyos al sector agroalimentario y pesquero por parte de otras Políticas y Componentes del Plan de Recuperación y Resiliencia para lograr esta transformación.
En concreto, esta Inversión se centra en el desarrollo de la infraestructura necesaria para construir laboratorios instalaciones con nivel 3 de seguridad biológica, incluyendo sistemas de descontaminación y accesos restringidos a la instalación.
Es necesaria la modernización para abordar con mayor eficiencia el trabajo como Laboratorios de Referencia Internacional. Su objetivo es mejorar la seguridad alimentaria en el conjunto del sector agrícola y ganadero consiguiendo actuaciones rápidas ante brotes de enfermedades animales, zoonosis (enfermedades animales que afectan también al ser humano) y plagas vegetales.
No se han definido líneas de actuación ni objetivos específicos en materia de igualdad de género para este programa.

PROGRAMA 41CC C03.I03

Plan de Impulso de la sostenibilidad y competitividad de la agricultura y la ganadería (II): Reforzar sistemas de capacitación y bioseguridad en viveros y explotaciones ganaderas

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

Este programa recoge las inversiones destinadas a mejorar la capacitación y los sistemas de bioseguridad en la ganadería, y a fortalecer la prevención y la protección frente a las plagas de los vegetales, reforzando la prevención frente a enfermedades animales y plagas de los vegetales cuya incidencia se ve incrementada por efecto del cambio climático, favoreciendo su resiliencia al mismo mediante la existencia de instalaciones que facilitaran el cultivo en dichas condiciones.
También se pretende reforzar los sistemas de bioseguridad en instalaciones de producción de material vegetal de reproducción, que cumplen un papel fundamental para la obtención de materiales libres de plagas con la consiguiente reducción en el uso de productos fitosanitarios. De igual modo, se garantiza la salud de las personas impidiendo la propagación de zoonosis y una mejora en las condiciones de cría con respecto al bienestar de los animales, así como la reducción en el empleo de antimicrobianos, mediante el apoyo a la inversión en centros de limpieza y desinfección de medios de transporte de animales vivos.
El déficit de inversión en el sector agrícola y ganadero, junto con la extensión y avance que han experimentado en nuestro país enfermedades animales como la Lengua Azul y la Fiebre del Nilo Occidental, o plagas vegetales como Xylella fastidiosa a consecuencia del calentamiento global que incide sobre los patrones de distribución de las enfermedades, en particular las trasmitidas por vectores, ponen de manifiesto la vulnerabilidad del sector agrario al cambio climático y sus efectos.
Estas evidencias demuestran el grave perjuicio económico que causan la presencia de plagas y enfermedades animales sobre el sector agrícola y ganadero, y el consiguiente impacto sobre la productividad agraria, la salud animal y humana, que motivan la necesidad de favorecer su resiliencia ante el impacto del cambio climático, mediante inversiones en infraestructuras que refuercen la prevención en el ámbito de la sanidad animal y vegetal.
No se han definido líneas de actuación ni objetivos específicos en materia de igualdad de género para este programa.

PROGRAMA 41CD C03.I04

Plan de Impulso de la sostenibilidad y competitividad de la agricultura y la ganadería (III): Inversiones en agricultura de precisión, eficiencia energética y economía circular

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

Las bases reguladoras que desarrollarán los programas de inversión en el marco del programa 41CD «Impulso de la transición ecológica de la agricultura y la ganadería. Mecanismo de Recuperación y Resiliencia» incorpora como criterios de priorización aquellos solicitantes cuyas explotaciones sean de titularidad compartida.
La Titularidad Compartida de las Explotaciones Agrarias supone:

— Administración, representación y responsabilidad sobre la explotación de Titularidad Compartida entre los dos miembros titulares.
— Reparto de rendimientos al 50%.
— Consideración de ambos titulares como beneficiarios directos de las ayudas y subvenciones de las que sea objeto la explotación.
— Cotización en la Seguridad Social por parte de ambos miembros.

PROGRAMA 41CE C03.I05

Estrategia de Digitalización del sector Agroalimentario y Forestal y del Medio Rural: Desarrollo de actuaciones para dar apoyo a la digitalización y el emprendimiento del sector agroalimentario y forestal y del medio rural

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

El programa 41CE C03.I05 Estrategia de Digitalización del sector Agroalimentario y Forestal y del Medio Rural: Desarrollo de actuaciones para dar apoyo a la digitalización y el emprendimiento del sector agroalimentario y forestal y del medio rural consta de cuatro actuaciones: desarrollo de un Hub de innovación digital para empresas del sector agroalimentario español; creación de un observatorio de digitalización del sector agroalimentario español; establecimiento de una plataforma para fortalecer el sistema de conocimiento e innovación de la agricultura en España; y apoyo a PYMES del sector agroalimentario para el emprendimiento de base tecnológica.
Excepto la plataforma de asesores AKIS, las actuaciones van dirigidas a empresas y PYMES.

Principales líneas de actuación del programa

La línea de apoyo a PYMES del sector agroalimentario para el emprendimiento de base tecnológica se articula mediante convenio con ENISA. A través del él se fomentará el emprendimiento de base digital mediante el apoyo a PYMES del sector agroalimentario a lo largo de toda la cadena de valor, con especial atención a aquellas con capacidad de generar empleo de calidad para jóvenes y mujeres, que presenten proyectos empresariales innovadores y digitales, mediante la concesión de préstamos participativos: línea PYME AGRO.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Puesta en marcha de la línea de apoyo a PYMES del sector agroalimentario para el emprendimiento de base tecnológica, con especial atención a PYMES con capacidad de generar empleo de calidad para jóvenes y mujeres.	Número de PYMES del sector agroalimentario que han recibido préstamos.	NO

PROGRAMA 41CF C03.I06

Plan de impulso a la sostenibilidad, investigación, innovación y digitalización del sector pesquero (I): Modernización de la Red de Reservas Marinas de Interés Pesquero

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

La inversión pretende modernizar la Red de Reservas Marinas de Interés Pesquero mediante las siguientes actuaciones:

a) Adquisición de dos embarcaciones de apoyo especializadas, para permitir el control y la vigilancia de las actividades realizadas en Reservas Marinas.
b) La implementación de la tecnología de la información y la comunicación para permitir el control y el seguimiento de las reservas, mediante la adquisición de *i*) al menos cuatro equipos de visión nocturna para detectar actividades no permitidas, al ser espacios especialmente atractivos para actividades ilegales; y *ii*) drones con potencia suficiente para poder realizar actividades de control y seguimiento, optimizando medios; *iii*) la adquisición de otro equipamiento como la instalación de cámaras en los faros de las Reservas Marinas de Cabo de Palos y Columbretes que también contribuya a los objetivos anteriores.

PROGRAMA 41CF C03.I06
Plan de impulso a la sostenibilidad, investigación, innovación y digitalización del sector pesquero (I): Modernización de la Red de Reservas Marinas de Interés Pesquero

c) La ampliación de la Red de Reservas Marinas mediante los estudios completos necesarios para la caracterización bionómica y socioeconómica de los espacios candidatos.
d) La actualización de los medios de la Reserva Marina de la Isla de Alborán y su entorno con el objeto de facilitar el acceso y mejorar su eficiencia energética, contando con las instalaciones adecuadas en una zona además con muchos intereses estratégicos para el país, disponiendo entre otros medios de un radioenlace radar con la Península.

No se han definido líneas de actuación ni objetivos específicos en materia de igualdad de género para este programa.

PROGRAMA 41CG C03.I07
Plan de impulso a la sostenibilidad, investigación, innovación y digitalización del sector pesquero (II): Impulso de la investigación pesquera y acuícola y apoyo a la formación

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

La inversión C03.I07, en atención a las competencias atribuidas, trata de apoyar la investigación pesquera y acuícola como base para la toma de decisiones en materia de gestión pesquera y con ello cumplir objetivos nacionales e internacionales, como los descritos en la Política Pesquera Común, los Objetivos de Desarrollo Sostenible o la Estrategia de Biodiversidad 2030. Con todo ello se contribuye a garantizar la sostenibilidad a largo plazo de los stocks pesqueros, así como la del medio en el que se desarrollan, a la vez que se asienta la sostenibilidad socioeconómica del sector pesquero en su conjunto, que tanta importancia tiene para la economía de determinadas zonas costeras de nuestro país, y se preserva el importante acervo pesquero español.
Esta medida mejorará la cantidad y calidad de los conocimientos científicos que informan la toma de decisiones en materia de gestión de pesquerías. La medida comprende:

a) La adquisición de al menos dos sondas acústicas para dos de los buques de investigación pesquera y oceanográfica existentes, con el fin de garantizar la calidad de los datos obtenidos para la evaluación científica de diferentes *stocks* de especies pelágicas.
b) El fomento de la investigación pesquera y acuícola para garantizar enfoque ecosistémico en la toma de decisiones en materia de gestión de pesquerías.
c) Actividades de formación dentro del programa «formar para avanzar».

No se han definido líneas de actuación ni objetivos específicos en materia de igualdad de género para este programa.

PROGRAMA 41CH C03.I08
Plan de impulso a la sostenibilidad, investigación, innovación y digitalización del sector pesquero (III): Desarrollo tecnológico e innovación en el sector pesquero y acuícola

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

Esta inversión se divide en dos líneas de actuación:

i) Partenariado público-privado el impulso del crecimiento azul en el sector pesquero y acuicultura. Subvención destinada a impulsar la economía azul en el litoral español mediante proyectos en la pesca extractiva, la acuicultura, la comercialización y la transformación. El objetivo es la realización de proyectos que sirvan como catalizadores de procesos de economía azul, apoyan-

PROGRAMA 41CH C03.I08
Plan de impulso a la sostenibilidad, investigación, innovación y digitalización del sector pesquero (III): Desarrollo tecnológico e innovación en el sector pesquero y acuícola

do de este modo un crecimiento sostenible de esta actividad económica basado en el conocimiento. En el marco de los espacios de conocimiento se promoverán proyectos dirigidos a alcanzar una economía circular. Del mismo modo, se priorizará el apoyo con estos fondos a proyectos de I+D+i en este ámbito. Algunas de las posibles líneas previstas de financiación de proyectos son los siguientes: *i*) Diseño ecológico, *ii*) Transformación de los residuos de producción en recursos, *iii*) Reciclaje de materiales al final de la vida útil del producto.

ii) Desarrollo Tecnológico e Innovación en el Sector Pesquero y Acuícola. Equilibrio Cadena Comercialización. La inversión consiste en la concesión de ayudas al Desarrollo tecnológico y a la innovación en el sector pesquero y acuícola a través de una convocatoria pública para ser desarrollados entre los años 2021 y 2023. El objetivo final es contar con un sector pesquero y un sector acuícola más sostenibles desde un punto de vista medioambiental, económico y social.

No se han definido líneas de actuación ni objetivos específicos en materia de igualdad de género para este programa.

PROGRAMA 41CI C03.I09
Plan de impulso a la sostenibilidad, investigación, innovación y digitalización del sector pesquero (IV): Digitalización y uso de TICs en el sector pesquero

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

Esta inversión se divide en dos líneas de actuación:

i) Digitalización del sector pesquero y acuícola español.

Se trata de un Plan de ayudas para la digitalización del sector pesquero y acuícola, con las siguientes líneas de apoyo:

— Ayudas para la flota pesquera española de buques de menos de 12 m de dispositivos para el envío electrónico de las capturas y para su geolocalización.
— Ayudas para la flota pesquera española de buques mayores de 24 metros para la instalación de un sistema de vigilancia mediante cámaras para la vigilancia remota de pesquerías y la lucha contra los descartes.
— Ayudas para actuaciones de digitalización del sector pesquero y acuícola.

ii) TIC para vigilancia pesquera.

Se creará un sistema de registro de capturas con posibilidad de seguimiento de embarcaciones mediante geolocalización de la flota pesquera española de menos de 12 metros de eslora, así como el establecimiento de un servicio de vuelo de drones para control y vigilancia pesquera y de un sistema de Vigilancia Remota de las capturas de buques pesqueros mayores de 24 metros. Estas actuaciones precisan, además de un aumento de la capacidad informática, un refuerzo Informático de la seguridad del Sistema de Información Pesquero Español (SIPE), a través de la compra de dispositivos y de software.

No se han definido líneas de actuación ni objetivos específicos en materia de igualdad de género para este programa.

PROGRAMA 41CJ C03.I10

Plan de impulso a la sostenibilidad, investigación, innovación y digitalización del sector pesquero (V): Apoyo a la lucha contra la pesca ilegal, no declarada y no reglamentada

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

La pesca ilegal, no declarada y no reglamentada sigue siendo una de las mayores amenazas para los ecosistemas marinos. Según la FAO, de incluirse en las estimaciones de impacto, su repercusión se elevaría a entre 10.000 y 23.500 millones de USD anuales a nivel mundial. Las negociaciones actualmente en curso en el seno de la Organización Mundial de Comercio, tienen por objetivo eliminar las subvenciones que contribuyen a la pesca ilegal, no declarada y no reglamentada y garantizar que no se introducen nuevas subvenciones de esa índole. Todo ello, en línea con los compromisos adquiridos por la Comunidad Internacional en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. España ostenta una posición de liderazgo en la lucha contra la pesca INDNR a nivel mundial y para consolidar esta posición se han de poder contar con los medios materiales necesarios para asegurar las actividades de vigilancia y control. Debido a la elevada antigüedad media de los medios marítimos de inspección pesquera con los que cuenta la Administración española, se precisa renovar/modernizarlos para poder mantener y mejorar las labores de vigilancia sobre las actividades pesqueras.
Es por ello que esta inversión consiste en la adquisición de cuatro patrulleras ligeras y modernización de tres patrulleros de altura destinados a la vigilancia de la actividad de la flota pesquera.
No se han definido líneas de actuación ni objetivos específicos en materia de igualdad de género para este programa.

PROGRAMA 41KB C11. I02

Proyectos tractores de digitalización de la Administración General del Estado. Agricultura y Alimentación

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa:

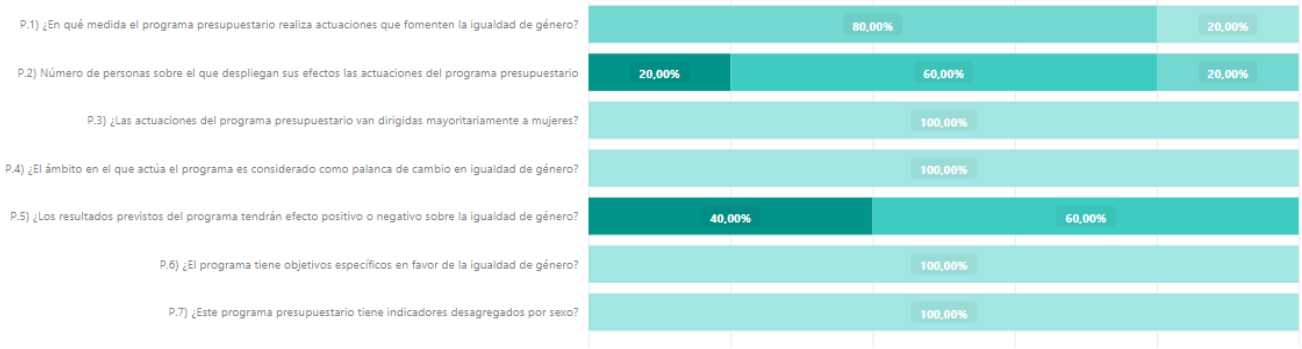
Los proyectos tractores de digitalización de la Administración General del Estado son seis iniciativas para la transformación digital de las Administraciones de sanidad, justicia, el Servicio Público de Empleo, la Seguridad Social, las migraciones y las políticas de inclusión, los consulados, y una lanzadera de proyectos tractores en Interior y Defensa, Agricultura y Consumo. Este programa se centra en el proyecto tractor realizado por el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.
No se han definido líneas de actuación ni objetivos específicos en materia de igualdad.

SECCIÓN 22. MINISTERIO DE POLÍTICA TERRITORIAL

Listado de programas

Programa	Denominación	Pertinencia de género
921M	Dirección y Servicios Generales de Política Territorial	Baja
921P	Administración General del Estado en el Territorio	Baja
922M	Organización territorial del Estado y desarrollo de sus sistemas de colaboración	Baja
92KC	C11.I03 Transformación Digital y Modernización de la AGE. Servicios de carácter general	Media
942A	Cooperación económica local del Estado	Baja

Análisis de pertinencia (agregación de los resultados de las respuestas a las preguntas sobre pertinencia de género de los programas gestionados por la sección)



Fichas de programa de todos los programas gestionados por la sección

PROGRAMA 921M
Dirección y Servicios Generales de Política Territorial

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

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.

PROGRAMA 921P
Administración General del Estado en el Territorio

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

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.

PROGRAMA 922M
Organización territorial del Estado y desarrollo de sus sistemas de colaboración

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

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.

PROGRAMA 92KC C11.I03
Transformación Digital y Modernización de la AGE. Servicios de carácter general

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

El Programa va dirigido a la modernización de las Administraciones Territoriales, mediante la financiación procedente del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, lo que redundará en una mejora del servicio a la ciudadanía. 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.

PROGRAMA 942A
Cooperación económica local del Estado

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

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. Cabe indicar que, cuantitativamen-

PROGRAMA 942A
Cooperación económica local del Estado

te, la línea de actuación principal del programa 942A, es la destinada a la concesión de subvenciones para la reparación de infraestructuras municipales y red viaria provincial e insular, como medida de recuperación en catástrofes. Tales infraestructuras están al servicio de la ciudadanía en general. 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.

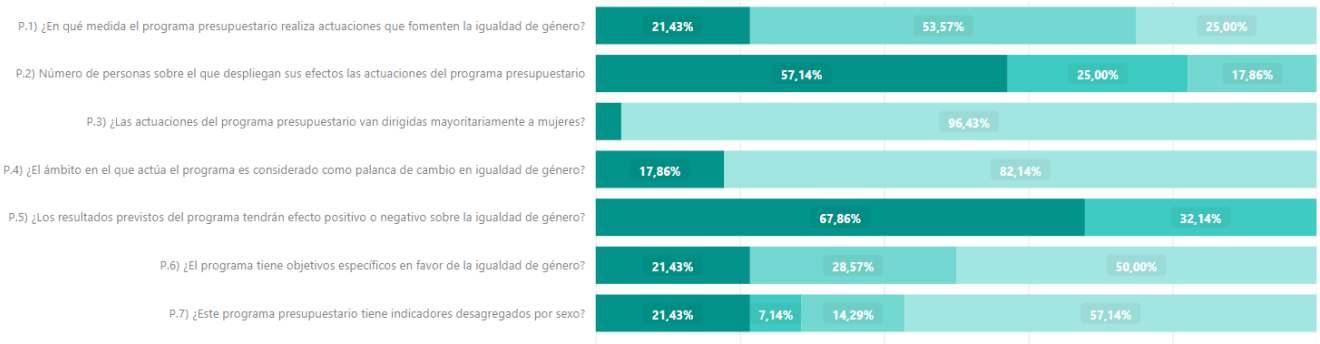
SECCIÓN 23. MINISTERIO PARA LA TRANSICIÓN ECOLÓGICA Y EL RETO DEMOGRÁFICO

Listado de programas

Programa	Denominación	Pertinencia de género
423N	Explotación minera	Baja
423O	Desarrollo económico de las comarcas mineras del carbón	Alta
424M	Seguridad nuclear y protección radiológica	Sin pertinencia
425A	Normativa y desarrollo energético	Alta
42HA	C08.I01 Despliegue del almacenamiento energético	Baja
42HC	C08.I03 Nuevos modelos de negocio en la transición energética	Baja
42IA	C09.I01 Hidrógeno renovable: un proyecto país	Baja
42JA	C10.I01 Inversiones en transición justa	Media
451O	Dirección y Servicios Generales para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico	Media
452A	Gestión e infraestructuras del agua	Media
452M	Normativa y ordenación territorial de los recursos hídricos	Baja
456A	Calidad del agua	Media
456B	Protección y mejora del medio ambiente	Media
456C	Protección y mejora del medio natural	Media
456D	Actuación en la costa	Baja
456E	Reto demográfico y lucha contra la despoblación	Alta
456M	Actuaciones para la prevención de la contaminación y el cambio climático	Media
456N	Transición justa	Alta
45DA	C04.I01 Digitalización y conocimientos del patrimonio natural	Baja
45DB	C04.I02 Conservación de la biodiversidad terrestre marina	Media
45DC	C04.I03 Restauración de ecosistemas e infraestructura verde	Baja

Programa	Denominación	Pertinencia de género
45DD	C04.I04 Gestión forestal sostenible	Baja
45EA	C05.I01 Materialización de actuaciones de depuración, saneamiento, eficiencia, ahorro, reutilización y seguridad de infraestructuras (DSEAR)	Baja
45EB	C05.I02 Seguimiento y restauración de ecosistemas fluviales, recuperación de acuíferos y mitigación del riesgo de inundación	Baja
45EC	C05.I03 Transición digital en el sector del agua. Infraestructuras y Ecosistemas Resilientes.	Baja
45ED	C05.I04 Adaptación de la costa al cambio climático e implementación de las Estrategias Marinas y de los planes de ordenación del espacio marítimo	Baja
45LC	C12.I03 Plan de apoyo a la implementación de la normativa de residuos y al fomento de la economía circular	Baja
495B	Meteorología	Alta
49EC	C05.I03 Transición digital en el sector del agua. Otras actuaciones de carácter económico.	Baja

Análisis de pertinencia (agregación de los resultados de las respuestas a las preguntas sobre pertinencia de género de los programas gestionados por la sección)



Fichas de programa de todos los programas gestionados por la sección

PROGRAMA 423N
Explotación minera

Pertinencia: Baja

PROGRAMA 423N
Explotación minera

Breve descripción del programa

Los conceptos que se recogen en el programa 423N, aunque van dirigidos a las personas para la mejora de las condiciones de seguridad, calidad y salud, no tiene 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 sí 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 las mujeres 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 del programa
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.

PROGRAMA 423O
Desarrollo económico de las comarcas mineras del carbón

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

Los procesos de reestructuración de la actividad de la minería del carbón a los que están sometidos 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 restructuración 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 mínimis 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 del programa
Las nuevas líneas de ayuda para empresas en estas zonas, cuyas bases reguladoras se publicaron el 30 de diciembre de 2020 en el Boletín Oficial del Estado, contemplan que se priorizarán en mayor medida los proyectos que contraten mujeres en estas zonas y se cuantificarán los empleos comprometidos en base a determinados importes.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Participación equilibrada de mujeres y hombres en el empleo.	Porcentaje de empleo femenino creado sobre el total de empleo creado.	SI

PROGRAMA 425A
Normativa y desarrollo energético

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

El programa 425A 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 del programa 425A.
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 la mujer tenga las mismas oportunidades en el sector energético, el desarrollo del programa 425A impulsará el crecimiento de nuevos sectores esenciales para avanzar en la transición ecológica y, con ello, indirectamente, las oportunidades laborales de la mujer incrementando la igualdad de género.

Principales líneas de actuación del programa
La Estrategia de Descarbonización a Largo Plazo 2050 (ELP, Estrategia a Largo Plazo para una Economía Española Moderna, Competitiva y Climáticamente Neutra en 2050), aprobada en noviembre de 2020, incluye la igualdad de género como uno de los factores transversales en la neutralidad climática. Dentro de este factor transversal se detallan algunas de las líneas de actuación que deben considerarse para implementar una perspectiva de género hacia una economía climáticamente neutra: — Incorporación de la dimensión transversal género en la formulación y evaluación de las políticas, el diseño de los programas y la implementación de los proyectos en los distintos ámbitos sectoriales implicados para la descarbonización. — Desarrollo y mejora de programas de estudios en distintos niveles educativos, junto con impulso a otras actividades formativas, divulgativas, de mentorazgo, etc. que se orienten a atraer el interés de niñas y mujeres por desarrollar estudios y profesiones en ámbitos relacionados con la neutralidad climática, así como a reforzar sus competencias empresariales y de liderazgo. — Atracción y retención del talento con una perspectiva interseccional de género en los sectores implicados, a través de políticas de igualdad de género para el desarrollo profesional y la participación en órganos colegiados y directivos.

Principales líneas de actuación del programa
— Integración de la dimensión de género en el análisis de los distintos patrones de consumo y movilidad para adecuar las políticas públicas.
Previo a la ELP 2050 se cuenta con 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% del total.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Aplicar a las actuaciones del programa 425A el factor transversal de género de la Estrategia de Descarbonización a Largo Plazo 2050	Número de actuaciones del programa 425A que aplican alguna de las líneas de actuación del factor transversal de género de la Estrategia de Descarbonización a Largo Plazo 2050 y proporción sobre el total de actuaciones.	NO

PROGRAMA 42HA C08.I01
Despliegue del almacenamiento energético

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

El objetivo principal de esta componente es asegurar la transformación del sistema energético para garantizar que sea flexible, robusto y resiliente, de modo que pueda estar basado fundamentalmente en energías renovables. Esta componente es, por tanto, elemento habilitador para el desarrollo de la Componente 7, «Despliegue masivo del parque de generación renovable».
Este programa asume diversas líneas de actuación para la realización de inversiones y/o ayudas en materia de Transición Energética dentro de las competencias de la Secretaría de Estado de Energía, de forma coordinada del Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía (IDAE).
La movilización de estos fondos se realizará bien a través de actuaciones de ayudas y subvenciones a fondo perdido o bien mediante inversiones financieras, en función de las características y necesidades de cada segmento del sector energético objeto de las inversiones, así como de los criterios fijados por el Marco de Recuperación y Resiliencia.
Con ello se pretende implementar las medidas prevista en el PNIEC para la gestión de incentivos públicos y el dar cumplimiento a los objetivos establecidos para 2030: eficiencia energética, descarbonización y energías renovables.
No se han definido líneas de actuación ni objetivos específicos en materia de igualdad de género para este programa.

PROGRAMA 42HC C08.I03
Nuevos modelos de negocio en la transición energética

Pertinencia: Baja

PROGRAMA 42HC C08.I03
Nuevos modelos de negocio en la transición energética

Breve descripción del programa

El objetivo principal de esta componente es asegurar la transformación del sistema energético para garantizar que sea flexible, robusto y resiliente, de modo que pueda estar basado fundamentalmente en energías renovables. Esta componente es, por tanto, elemento habilitador para el desarrollo de la Componente 7, «Despliegue masivo del parque de generación renovable».
Este programa asume diversas líneas de actuación para la realización de inversiones y/o ayudas en materia de Transición Energética dentro de las competencias de la Secretaría de Estado de Energía, de forma coordinada del Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía (IDAE).
La movilización de estos fondos se realizará bien a través de actuaciones de ayudas y subvenciones a fondo perdido o bien mediante inversiones financieras, en función de las características y necesidades de cada segmento del sector energético objeto de las inversiones, así como de los criterios fijados por el Marco de Recuperación y Resiliencia.
Con ello se pretende implementar las medidas prevista en el PNIEC para la gestión de incentivos públicos y el dar cumplimiento a los objetivos establecidos para 2030: eficiencia energética, descarbonización y energías renovables.
No se han definido líneas de actuación ni objetivos específicos en materia de igualdad de género para este programa.

PROGRAMA 42IA C09.I01
Hidrógeno renovable: un proyecto país

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

El objetivo general es posicionar a España como referente tecnológico en producción y aprovechamiento de hidrógeno renovable, facilitando las condiciones que permitan que el hidrógeno renovable pueda contribuir de forma significativa a la descarbonización de la economía y al posicionamiento tecnológico e industrial de España y la Unión Europea en este sector de futuro...
Este programa asume diversas líneas de actuación para la realización de inversiones y/o ayudas en materia de Transición Energética dentro de las competencias de la Secretaría de Estado de Energía, de forma coordinada del Instituto para la Diversificación y Ahorro de la Energía (IDAE).
La movilización de estos fondos se realizará bien a través de actuaciones de ayudas y subvenciones a fondo perdido o bien mediante inversiones financieras, en función de las características y necesidades de cada segmento del sector energético objeto de las inversiones, así como de los criterios fijados por el Marco de Recuperación y Resiliencia.
Con ello se pretende implementar las medidas prevista en el PNIEC para la gestión de incentivos públicos y el dar cumplimiento a los objetivos establecidos para 2030: eficiencia energética, descarbonización y energías renovables.
No se han definido líneas de actuación ni objetivos específicos en materia de igualdad de género para este programa.

PROGRAMA 42JA C10.I01
Inversiones en transición justa

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

Las zonas de transición justa, zonas mineras, con centrales térmicas de carbón o nucleares, han sido zonas con alta masculinización del empleo y donde resultaba difícil encontrar oportunidades para mujeres. En la actualidad son además mayoritariamente zonas con altas tendencias de despoblación, donde revertir desequilibrios existentes y generar oportunidades para mujeres es clave para mantener población y empleo.

PROGRAMA 42JA C10.I01
Inversiones en transición justa

Este programa incorpora actuaciones diversas de cara al refuerzo de los servicios que se prestan en las zonas a través del apoyo a proyectos municipales y de cara a la formación profesional en nuevos nichos de empleo que requiere introducir soluciones y actividades específicas para mujeres.

Principales líneas de actuación del programa

De las cuatro inversiones incorporadas en el programa son dos las que tendrán líneas de actuación específicamente dirigidas a la igualdad de oportunidades.

— INVERSIÓN 2. Plan de infraestructuras ambientales, digitales y sociales en municipios y territorios en transición. En esta inversión se buscarán proyectos de infraestructuras municipales que ayuden a mejorar la calidad de vida de las mujeres de las zonas, mejorando los servicios municipales de cuidados y ancianos, entre otras, o las que promuevan el emprendimiento femenino.

— INVERSIÓN 4. Plan de apoyo para la recualificación profesional e inserción laboral de trabajadores y población afectados por la transición energética. Esta línea buscará específicamente programas dirigidos a mujeres de las zonas para su orientación hacia empleos en transición ecológica y su formación profesional.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Mejorar las infraestructuras sociales, ambientales y digitales en las zonas de transición justa que permitan que mejoren la igualdad de oportunidades.	Número de infraestructuras apoyadas relacionadas con los cuidados, la conciliación o el emprendimiento femenino	NO
Mejorar la formación profesional de las mujeres de las zonas de transición justa para que puedan aprovechar las oportunidades de empleo derivadas de la transición ecológica.	Número de mujeres formadas.	SI

PROGRAMA 451O
Dirección y Servicios Generales para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

Las actuaciones del programa 451O incorporarán la transversalidad de género en el marco del III Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella (III PIGAGE).

Principales líneas de actuación del programa

Las actividades de gestión de los recursos humanos del Departamento avanzarán en la incorporación de la transversalidad de género en el marco del III PIGAGE.

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 PIGAGE.

Principales líneas de actuación del programa
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 PIGAGE 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 el 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 físicas (usuarias, personal, solicitantes, etc.).
Respecto al programa editorial del Departamento, por un lado, está previsto coordinar y editar con carácter bienal una nueva publicación periódica sobre las mujeres en la transición ecológica cuya primera edición está previsto que se publique en 2022. Por otro lado, 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 físicas se desagreguen por sexo. Dicha cláusula se aplicará a la actualización de las instrucciones del Departamento para las publicaciones propias.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Incluir la materia de igualdad de género en el Plan de Formación.	Número de cursos de igualdad de género incluidos en Plan de Formación	NO
	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)	SI
Incluir un módulo de igualdad de género en los cursos selectivos.	Porcentaje de cursos selectivos con módu lo de igualdad de género	NO
	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)	SI
Valorar la formación en igualdad en concursos de provisión de puestos de personal funcionario.	Número de plazas de personal funcionario en las que se incorpora este mérito y porcentaje sobre el total	NO
Incluir la igualdad de género en la negociación colectiva.	Número de reuniones de la Comisión de Igualdad de la Mesa Delegada del Departamento	NO
Apoyar la conciliación de la vida familiar y laboral a través de la oferta de plazas en centros de educación infantil y en programas extraescolares.	Porcentaje de plazas cubiertas respecto a solicitudes en centros de educación infantil y en programas extraescolares (total y desagregado por sexo de la persona solicitante)	SI
Aplicar 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	SI

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Garantizar la representación paritaria de mujeres y hombres en órganos de selección.	Porcentaje de órganos de selección en los que existe representación paritaria	NO
Incorporar 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)	NO
Incorporar cláusulas de igualdad de género en las convocatorias de ayudas de concurrencia competitiva y en sus órdenes de bases reguladoras.	Número de órdenes de bases reguladoras y convocatorias de ayudas que incluyen una o más cláusulas relativas a igualdad de género (y porcentaje sobre el total)	NO
Coordinar y editar con carácter bienal una nueva publicación periódica sobre las mujeres en la transición ecológica cuya primera edición está previsto que se publique en 2022.	Se ha publicado la primera edición de una nueva publicación periódica sobre las mujeres en la transición ecológica (SÍ/NO)	NO

PROGRAMA 452A
Gestión e infraestructuras del agua

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

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.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
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).	NO

PROGRAMA 452M
Normativa y ordenación territorial de los recursos hídricos

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

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 en el programa se traduce en el apoyo a la Comunidad Autónoma de Canarias para subvencionar a plantas potabilizadoras de agua en su territorio. Así, mediante este programa se sufraga la concesión de la subvención a la Comunidad Autónoma de Canarias destinada a la financiación de los costes de funcionamiento de plantas potabilizadoras de agua situadas en su territorio, con la finalidad de abaratar el precio final del agua potable para consumo doméstico producida en esas plantas, impulsando la eficacia y la eficiencia de todo el proceso. En este sentido, el programa beneficia a toda la población; sin perjuicio de ello y del alcance general de la medida y dado que el programa tiene como objetivo el abaratamiento de un recurso esencial para la vida como es el agua, especialmente resultan beneficiados los colectivos de personas que, en otras circunstancias, les resultaría más dificultoso o gravoso el consumo del agua potable si no estuviera en funcionamiento este programa, como serían el caso de capas desfavoreci-

PROGRAMA 452M
Normativa y ordenación territorial de los recursos hídricos

das o población de medios rurales, en estos casos hay un importante proporción de mujeres afectadas.
La participación de la Dirección General del Agua en este programa se centra en el apoyo a las Sociedades Estatales del Agua, mediante aportaciones de capital a través del capítulo 8 de su presupuesto.

Principales líneas de actuación del programa

Este programa no contempla líneas específicas relacionadas con la igualdad de oportunidades. Sin embargo, todas las actuaciones que se derivan del mismo respetan la igualdad de oportunidades en el acceso a los recursos públicos y favorecen directamente ese objetivo, como es de destacar, entre otros, el programa de financiación de los costes de funcionamiento de plantas potabilizadoras de agua situadas en Canarias.

PROGRAMA 456A
Calidad del agua

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

Alcanzar el buen estado de las masas de agua y evitar su deterioro, compatibilizando un uso racional y sostenible de los recursos naturales con la conservación y protección del medioambiente y la restauración de la naturaleza.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
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).	NO

PROGRAMA 456B
Protección y mejora del medio ambiente

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

El «Plan de apoyo a la implementación de la normativa de residuos y al fomento de la economía circular» de la Dirección General de Calidad y Evaluación Ambiental tiene como fines principales la formulación de la política nacional y la elaboración de planes nacionales para 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.
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 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y con los procedimientos transversales de igualdad de género e igualdad de oportunidades para todas las personas que ha establecido el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia a fin de que se tengan en cuenta en las reformas e inversiones de los 30 componentes del mismo.

PROGRAMA 456B
Protección y mejora del medio ambiente

Además, se espera un impacto de género positivo dado que, de acuerdo con la Estrategia Española de Economía Circular (EEEC) «España Circular 2030», cuya transversalidad se canalizará a través de los tres ejes de la sostenibilidad —económico, social (incluyendo el enfoque del género) y ambiental—, en consonancia con un nuevo modelo que promueva la protección del medio ambiente y la transformación del sistema productivo y, al mismo tiempo, el progreso, el bienestar social y la igualdad de género, los instrumentos y actuaciones que se deriven del Plan de Acción de Economía Circular 2021-2023 (PAEC) integrarán la perspectiva de género.

Principales líneas de actuación del programa

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 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.

En el fomento de los empleos circulares se velará por incorporar a mujeres y hombres por igual en todos los niveles y sectores del nuevo empleo circular generado, según el factor transversal de género en la Estrategia de Descarbonización a Largo Plazo (ELP 2050).

El impulso de la línea de investigación, innovación y competitividad en economía circular se alineará con el ámbito prioritario «igualdad de género» en las Conclusiones del Consejo de la UE sobre el nuevo Espacio Europeo de Investigación (EEI) y en la Comunicación de la Comisión sobre el nuevo EEI, así como con el principio de perspectiva de género de la Estrategia Española de Ciencia, Tecnología e Innovación 2021-2027.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Incorporación de la dimensión de género en los sistemas de recogida de información 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	NO

PROGRAMA 456C
Protección y mejora del medio natural

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

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.
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.

PROGRAMA 456C
Protección y mejora del medio natural

— 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.

Principales líneas de actuación del programa

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.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Aprobación del Plan Estratégico del Patrimonio Natural y la Biodiversidad integrando la dimensión de género en su aplicación.	Aprobación del Plan Estratégico del Patrimonio Natural y la Biodiversidad.	NO

PROGRAMA 456D
Actuación en la costa

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

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.
El programa 456D Actuaciones en la Costa no tiene ninguna línea de actuación u objetivo específico de igualdad de género.

PROGRAMA 456E
Reto demográfico y lucha contra la despoblación

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

El programa se encarga de 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 del programa
Facilitar el desarrollo de proyectos que garanticen la libertad de residencia efectiva de las mujeres en el territorio.
Impulsar el papel de las mujeres como promotoras de iniciativas en el territorio.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Impulsar el papel de las mujeres en el medio rural.	Número de actuaciones.	NO
	Número de mujeres beneficiarias directas de cada actuación.	SI
	Dotación presupuestaria.	NO
Adecuar el dimensionamiento de infraestructuras y equipos en zonas afectadas por despoblamiento rural.	Número de actuaciones destinadas a la atención de personas: guarderías infantiles, centros de mayores.	NO
Fomentar la colaboración público-privada para la fijación de población en el medio rural.	Número de actuaciones.	NO
	Número de mujeres y de hombres a quien se ha beneficiado directamente con cada actuación y porcentaje de mujeres.	SI

PROGRAMA 456M
Actuaciones para la prevención de la contaminación y el cambio climático

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

El programa presupuestario 456 M «Actuaciones para la prevención de la contaminación y el cambio climático», que comparten la Secretaría de Estado de Medio Ambiente y la Oficina Española de Cambio Climático, 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, y mejorar su participación en la toma de decisiones. Así, el Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático 2021-2030 (PNACC), ha incorporado la integración del enfoque de género como aspecto transversal para dar respuesta al efecto desigual del cambio climático en mujeres y niñas, y promover su papel como agentes del cambio.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Recoger datos sobre exposición, vulnerabilidad e impactos del cambio climático desagregados por sexo y desarrollar indicadores específicos para entender las desigualdades por razón de género y favorecer la adaptación con perspectiva de género. Este trabajo debe basarse en análisis de aspectos como los roles de género, las brechas de oportunidades (capacidad) y el acceso a recursos. A partir de ello, la planificación, implementación, seguimiento y evaluación de la adaptación y las medidas y acciones específicas deben integrar la dimensión de género de manera transversal.	Datos sobre exposición, vulnerabilidad e impactos del cambio climático sobre las personas, desagregados por sexo para diferentes ámbitos de trabajo.	SI
Considerar las diferencias de género en cuanto al acceso a la información y formación, la percepción del riesgo, los comportamientos ambientales y los estilos de vida, especialmente a la hora de desarrollar medidas de adaptación asociadas a educación y formación, información y sensibilización, y fomento de estilos de vida sostenibles.		
Las mujeres serán consideradas como agentes activas de cambio, favoreciendo su acceso a posiciones de liderazgo, sus capacidades de resiliencia y decisión, su participación plena, igualitaria y significativa en los principales foros de toma de decisiones sobre adaptación y la consideración de sus aportes sobre soluciones que tengan en cuenta las diferentes brechas de género aún existentes y los papeles que desempeñan en la sociedad.		

PROGRAMA 456N
Transición justa

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

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.

PROGRAMA 456N
Transición justa

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 del programa
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 para la Transición Justa (ITJ), 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 2022 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	Indicadores	Desagregado por sexo
Participación equilibrada de mujeres y hombres en el empleo.	Porcentaje de empleo femenino creado sobre el total de empleo creado.	SI
Participación equilibrada en los programas de formación y recualificación en empleos verdes.	Porcentaje de mujeres que participen en programas de formación vinculados a los proyectos pilotos formativos.	SI
Participación de organizaciones de mujeres y de mujeres en jornadas, conferencias, actividades e informes.	Porcentaje de mujeres ponentes en jornadas, conferencias, etc. organizadas por el ITJ.	SI
	Porcentaje de mujeres participantes como asistentes en las jornadas, conferencias, actividades e informes.	SI

PROGRAMA 45DA C04.I01
Digitalización y conocimientos del patrimonio natural

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

El objetivo principal de la inversión es la creación de un sistema, entendido como conjunto ordenado de normas, procedimientos, actuaciones y medios, que mejore sustancialmente el conocimiento e integre los procesos de obtención de información y su gestión, a escala nacional en los ámbitos terrestre y marino.
Para ello, se plantean actuaciones de mejora de conocimiento dirigidas tanto a hábitats como a especies y tanto en el medio terrestre como marino.
El sistema se complementa con los servicios, medios y plataformas necesarios para la gestión y explotación de la información obtenida, y se promoverá la digitalización de la gestión, control y vigilancia por parte de las diferentes administraciones y entidades implicadas del patrimonio natural bajo su competencia.
Las medidas se centran por lo tanto en las siguientes líneas de la adquisición de información, y su gestión, con: *a*) Programa de mejora de conocimiento y digitalización de la gestión de la biodiversidad y patrimonio natural a nivel nacional con desarrollo de redes de seguimiento, implantación de sensores o utilización de sistemas digitales de adquisición de información tanto fijos como móviles, *b*) desarrollo de sistemas o plataformas de gestión de la información a nivel nacional con capacidades adicionales de análisis y difusión.
Además, se incluye en esta inversión la digitalización de la flota de aviones anfibios contra incendios forestales de la Administración General de Estado, a servicio de todo el territorio nacional (e incluso países de la Unión europea a través del mecanismo RESC-EU). Se actualizarán los sistemas de aviónica de gran parte de los aviones Canadair operativos.
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 conocimiento del estado de hábitats y especies para su conservación, gestión e 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.

Principales líneas de actuación del programa

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.

PROGRAMA 45DB C04.I02
Conservación de la biodiversidad terrestre marina

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

La tipología de medidas previstas, a desarrollar por la Administración General del Estado y las comunidades autónomas son:

— Conservación de la biodiversidad terrestre.
— Mejora de infraestructuras de gestión, difusión y uso público.
— Conservación de la biodiversidad marina.

Principales líneas de actuación del programa
Igualdad de oportunidades y misma capacidad para contribuir a la conservación y utilización de la diversidad biológica y beneficiarse de ella, en particular las mujeres y niñas.
Inclusión equitativa de perspectivas, intereses y necesidades de todos los géneros, en particular de las mujeres y niñas en las decisiones relativas a la política, planificación y programación en materia de diversidad biológica.
Creación de condiciones propicias para garantizar la implementación con perspectiva de género del marco mundial de la diversidad biológica posterior a 2020.
Eliminar, prevenir y responder a todas las formas de violencia de género en el acceso, utilización sostenible y conservación de la diversidad biológica.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Aumentar el acceso de las mujeres a la propiedad y al control de la tierra, el agua y los recursos biológicos.	Población con derechos seguros a la tenencia de la tierra (desglosada por sexo y tipo de tenencia).	SI
Garantizar el acceso en igualdad de condiciones de las mujeres a los recursos, servicios y tecnologías para apoyar su gobernanza, conservación y utilización sostenible de la diversidad biológica.	Población con derechos seguros a la tenencia de la tierra (desglosada por sexo y tipo de tenencia).	SI
Garantizar el acceso equitativo y la obtención de beneficios de la conservación y la utilización sostenible de la diversidad biológica.	Monto de beneficios monetarios (en dólares de los Estados Unidos) recibidos por los países por concepto de utilización de recursos genéticos en virtud de un acuerdo de APB, con inclusión de los conocimientos tradicionales (desglosado por beneficiario – incluidos pueblos indígenas y comunidades local).	NO
	Número de resultados o publicaciones de investigación y desarrollo que se comparten en virtud de un acuerdo de APB (desglosado por beneficiario – incluidos pueblos indígenas y comunidades locales y género).	NO
	Ecosistemas que proporcionan servicios de reducción de la erosión costera, protección contra inundaciones y otros servicios.	NO
	Número de usuarios que han compartido beneficios provenientes de la utilización de recursos genéticos o conocimientos tradicionales asociados a recursos genéticos con los proveedores de esos recursos o conocimientos (desglosado por sexo y condición de indígena del usuario – jefe de la organización.	SI

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Aumentar y fortalecer la participación y el liderazgo significativo, informado y efectivo delas mujeres en todos los niveles de la adopción de decisiones relacionadas con la diversidad biológica.	Índice de cobertura de estrategias y planes de acción nacionales en materia de diversidad biológica que cuentan con procesos formales para garantizar que se dé participación a las mujeres, los pueblos indígenas y las comunidades locales y la juventud, y que abarcan medios de implementación.	SI
Aumentar la participación y el liderazgo significativo, informado y efectivo de las mujeres en los procesos del Convenio, en particular mediante la participación de grupos de mujeres y delegadas Objetivo.	Índice de cobertura de estrategias y planes de acción nacionales en materia de diversidad biológica que cuentan con procesos formales para garantizar que se dé participación a las mujeres, los pueblos indígenas y las comunidades locales y la juventud, y que abarcan medios de implementación.	SI
	Grado en que los pueblos indígenas y las comunidades locales, las mujeres y las niñas y la juventud participan en la toma de decisiones relacionadas con la diversidad biológica.	SI
Integrar la igualdad de género, la equidad intergeneracional y las consideraciones de derechos humanos en las estrategias y planes de acción nacionales en materia de diversidad biológica (EPANB) y en su implementación, presupuestación, seguimiento y presentación de informes.	Grado en que los pueblos indígenas y las comunidades locales, las mujeres y las niñas y la juventud participan en la toma de decisiones relacionadas con la diversidad biológica.	SI
Aumentar la capacidad de los gobiernos y otros interesados directos pertinentes para reunir, analizar y aplicar datos sobre la diversidad biológica desglosados por sexo y otros factores demográficos, incluidos los datos basados en los conocimientos tradicionales de las mujeres y las niñas indígenas.		
Fortalecer la base de pruebas, la comprensión y el análisis de los impactos relacionados con el género de la conservación, la utilización sostenible y la participación justa y equitativa en los beneficios de la diversidad biológica, así como el papel de las mujeres como agentes de cambio en la conservación y la utilización sostenible.	Grado en que i) la educación para la ciudadanía mundial y ii) la educación para el desarrollo sostenible, incluida la igualdad de género y los derechos humanos, se incorporan en todos los niveles de: *a*) las políticas nacionales de educación, *b*) los planes de estudio, *c*) la formación del profesorado.	SI
Apoyar la participación efectiva de organizaciones y redes de mujeres y de expertos en cuestiones de género en la implementación y presentación de informes sobre el marco mundial de la diversidad biológica posterior a 2020.		

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Garantizar una implementación coherente con respecto a las cuestiones de género del marco mundial de la diversidad biológica posterior a 2020, mediante la identificación de sinergias y el aprovechamiento de la experiencia pertinente de los procesos internacionales y de las Naciones Unidas relacionados.		
Garantizar que los informes nacionales y las comunicaciones en el marco del Convenio sobre la Diversidad Biológica proporcionen información sobre la implementación del plan de acción sobre el género y la implementación con perspectiva de género del marco mundial de la diversidad biológica posterior a 2020.		
Asignar recursos humanos y financieros adecuados para apoyar las medidas basadas en derechos y la implementación con perspectiva de género del marco mundial de la diversidad biológica posterior a 2020, en particular mediante el seguimiento y la presentación de informes sobre las asignaciones de recursos para las iniciativas en materia de género, y la aplicación de presupuestación sensible a las cuestiones de género.	Financiación nacional para la implementación del Marco Mundial de la Diversidad Biológica.	NO

PROGRAMA 45DC C04.I03
Restauración de ecosistemas e infraestructura verde

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

Los principales objetivos de este programa son:

— La mejora del estado de salud, vitalidad, regeneración y protección de los ecosistemas, tanto terrestres como marinos,
— Planificación de actuaciones dirigidas a mitigar los procesos de desertificación.
— Recuperación de los suelos y zonas afectadas por la minería, recuperando zonas degradadas por esta actividad reduciendo el riesgo para las poblaciones cercanas y la vida silvestre al eliminar focos de contaminación y naturalizando y transformando en sumideros naturales de carbono las áreas restauradas. En concreto, incluye una línea específica dedicada a la restauración de instalaciones mineras abandonas peligrosas, en particular las identificadas por el inventario de las instalaciones de residuos cerradas implementado por el Real Decreto 975/2009, en cumplimiento de la Directiva 2006/21/CE sobre gestión de los residuos de industrias extractivas.
— Reverdecimiento urbano, con el objeto de incrementar la infraestructura verde, mediante actuaciones para restaurar ecosistemas y reducir la fragmentación de hábitats y fomentar la conectividad.

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.

PROGRAMA 45DC C04.I03
Restauración de ecosistemas e infraestructura verde

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.
— Mejora de la situación de ecosistemas terrestres y marinos, en sus componentes ecológicas, hidrológicas, mejora de carbono orgánico en suelos y acciones contra desertificación.
— Difusión, comunicación y puesta en valor con respecto a la Estrategia de Infraestructura Verde, Conectividad y Restauración Ecológica (IVCRE).

Principales líneas de actuación del programa

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.

PROGRAMA 45DD C04.I04
Gestión forestal sostenible

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

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.
— Elaboración de planes de gestión forestal o instrumentos equivalentes y actuaciones de mejora de masas forestales, como selvicultura adaptativa en masas forestales, protección de regenerados o plantaciones de enriquecimiento de especies.
— La mejora de la situación actual de las entidades locales y otros actores públicos y privados, incluyendo a pequeños productores, fomentando la competitividad, el emprendimiento y la sostenibilidad del sector forestal, la creación de empleo y emprendimiento verde, la modernización de las tecnologías o el uso de biomasa, entre otros.

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.
— 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.
— Análisis y evaluación de la realidad socioeconómica de las entidades locales y otros actores públicos y privados, incluyendo a pequeños productores.

Principales líneas de actuación del programa

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.

PROGRAMA 45EA C05.I01
Materialización de actuaciones de depuración, saneamiento, eficiencia, ahorro, reutilización y seguridad de infraestructuras (DSEAR)

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

Los objetivos fijados en este programa están orientados a:

— Seguridad de las infraestructuras (presas): normativa técnica de seguridad de presas, embalses y balsas, junto a estrategia de priorización de inversiones.
— Mejora de la gestión del agua y el tratamiento de las aguas residuales: completar las infraestructuras pendientes, así como reponer y renovar las ya existentes; integrar las aguas residuales regeneradas como recurso; y reducir las pérdidas y mejorar los sistemas de abastecimiento y distribución de agua.
— Promoción de la economía circular: incremento de la reutilización de aguas residuales en aquellas regiones con mayor estrés hídrico.

PROGRAMA 45EB C05.I02
Seguimiento y restauración de ecosistemas fluviales, recuperación de acuíferos y mitigación del riesgo de inundación

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

Los objetivos fijados en este programa están orientados a:

— Mejora de la planificación y gestión del agua: con base en los planes hidrológicos, los planes de gestión del riesgo de inundación y los planes especiales de sequía.
— Gestión y control del Dominio Público Hidráulico: control y vigilancia de los usos del agua; mejora de los programas de seguimiento del estado de las masas de aguas, en especial de las subterráneas; y desarrollo de los sistemas de alerta y previsión de avenidas (SAIH).
— Provisión y mejora de infraestructuras para alcanzar los objetivos ambientales en las masas de agua superficial y subterránea y en concreto sobre tratamiento de aguas residuales urbanas.
— Restauración de ecosistemas y protección de la biodiversidad: soluciones integradas de restauración que conlleven una recuperación del espacio fluvial.
— Mejora de la situación hídrica de las aguas subterráneas y recuperación de los acuíferos.

PROGRAMA 45EC C05.I03
Transición digital en el sector del agua. Infraestructuras y Ecosistemas Resilientes

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

Con esta inversión se pretende llevar a cabo la mejora del conocimiento y el uso de los recursos hídricos, así como actuaciones de seguimiento de las precipitaciones en cuencas hidrográficas y en el

PROGRAMA 45EC C05.I03
Transición digital en el sector del agua. Infraestructuras y Ecosistemas Resilientes

litoral y la mejora de la observación y vigilancia meteorológica y la prevención de riesgos climáticos, correspondiendo estos dos últimos objetivos a la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET).
En cuanto a la mejora del conocimiento y el uso de los recursos hídricos se van a llevar a cabo las siguientes actuaciones:

— Evolución digital de los sistemas de control de las aguas incrementado la capacidad de los Sistemas Automáticos de Información Hidrológica (SAIH) mediante la implantación de 2.000 nuevos sensores.
— Digitalización del Registro de Aguas.
— Vigilancia y control del DPH mediante soluciones tecnológicas como las constelaciones de drones para la toma de datos in situ en tiempo real y su análisis big-data.
— Refuerzo de la implantación de sistemas de previsión y alerta integrados en los SAIH de los organismos de cuenca.
— Impulso a la modelización numérica y digital del ciclo hidrológico y sus infraestructuras.
— Libro Digital del Agua.

No se han definido líneas de actuación ni objetivos específicos en materia de igualdad de género para este programa.

PROGRAMA 45ED C05.I04
Adaptación de la costa al cambio climático e implementación de las Estrategias Marinas y de los planes de ordenación del espacio marítimo

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

El objetivo final de este programa es el incremento de la resiliencia del litoral español frente a los efectos del cambio climático, mejorando sus condiciones físicas a través de la restauración de sus ecosistemas y/o de la dotación de las necesarias infraestructuras; propiciando su correcta delimitación como patrimonio público estatal, cuya integridad física y titularidad pública han de preservarse; recuperándolo donde ello sea necesario.
Asimismo, es necesario favorecer el despliegue de las tecnologías para impulsar proyectos innovadores en integración sectorial inteligente. Promover la cohesión social, económica y territorial, fomentar la creación de empleo, mitigar los impactos sociales de la crisis y promover un crecimiento sostenible e integrador.
Se pretende igualmente consolidar la implementación de las Estrategias Marinas, así como la aprobación y puesta en marcha de los Planes de Ordenación del Espacio Marítimo.
Complemento necesario de lo anterior es desarrollar una aplicación web que permita a los usuarios del mar no solo conocer sus valores naturales y la existencia de especies o espacios protegidos, sino también la normativa aplicable y los usos posibles por zonas.
No se han definido líneas de actuación ni objetivos específicos en materia de igualdad de género.

PROGRAMA 45LC C12.I03
Plan de apoyo a la implementación de la normativa de residuos y al fomento de la economía circular

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

El programa 45LC «C12.I03 Plan de apoyo a la implementación de la normativa de residuos y al fomento de la economía circular» de la Dirección General de Calidad y Evaluación Ambiental tiene como fines principales la formulación de la política nacional y la elaboración de planes nacionales

PROGRAMA 45LC C12.I03
Plan de apoyo a la implementación de la normativa de residuos y al fomento de la economía circular

para 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.
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 artículo 15 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y con los procedimientos transversales de igualdad de género e igualdad de oportunidades para todas las personas que ha establecido el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia a fin de que se tengan en cuenta en las reformas e inversiones de los 30 componentes del mismo.
Además, se espera un impacto de género positivo dado que, de acuerdo con la Estrategia Española de Economía Circular (EEEC) «España Circular 2030», cuya transversalidad se canalizará a través de los tres ejes de la sostenibilidad —económico, social (incluyendo el enfoque del género) y ambiental—, en consonancia con un nuevo modelo que promueva la protección del medio ambiente y la transformación del sistema productivo y, al mismo tiempo, el progreso, el bienestar social y la igualdad de género, los instrumentos y actuaciones que se deriven del Plan de Acción de Economía Circular 2021-2023 (PAEC) integrarán la perspectiva de género.

Principales líneas de actuación del programa
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 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.
En el fomento de los empleos circulares se velará por incorporar a mujeres y hombres por igual en todos los niveles y sectores del nuevo empleo circular generado, según el factor transversal de género en la Estrategia de Descarbonización a Largo Plazo (ELP 2050).
El impulso de la línea de investigación, innovación y competitividad en economía circular se alineará con el ámbito prioritario «igualdad de género» en las Conclusiones del Consejo de la UE sobre el nuevo Espacio Europeo de Investigación (EEI) y en la Comunicación de la Comisión sobre el nuevo EEI, así como con el principio de perspectiva de género de la Estrategia Española de Ciencia, Tecnología e Innovación 2021-2027.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Incorporación de la dimensión de género en los sistemas de recogida de información 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.	NO

PROGRAMA 495B
Meteorología

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

En el año 2019, como paso previo a la elaboración de un plan de igualdad en la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET), 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 mayo de 2021, se aprueba la resolución 88/2021 de la Presidencia de AEMET por la que se crean grupos de trabajo y se establecen los términos de Referencia para la responsabilidad social corporativa de la Agencia.
La política de responsabilidad social corporativa en la AEMET será presentada para su aprobación ante el consejo rector en este año 2021, y se centrará en cuatro ejes: manual de acogida, código ético y de responsabilidad ante el trabajo, política de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y manual de sostenibilidad y eficiencia energética. En todos ellos aparece como eje transversal la igualdad de género, estableciéndose estadísticas desagregadas por sexo cuando es posible, utilizándose un lenguaje inclusivo.
El manual de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la AEMET cumple así el compromiso establecido en 2020 para este año 2021 de aprobar por el Consejo Rector una política de igualdad para la AEMET.
En él se recomendarán actuaciones que formarán parte de los objetivos hasta el año 2023, enmarcados dentro de los ODS 5, 8 y10.
Se estudiará la creación de una Unidad de Género para reforzar la figura ya creada de disponer de una funcionaria del grupo A1 como punto focal con la Unidad de Igualdad del MITECO.

Principales líneas de actuación del programa
Elaborar y aprobar un manual de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la AEMET.
Elaborar y aprobar un código ético y de responsabilidad ante el trabajo en la AEMET.
Elaborar y aprobar la política de responsabilidad social corporativa en la AEMET.
Creación de una Unidad de Género en la AEMET.
Programar un curso específico de igualdad de género dentro del plan anual de formación de la AEMET, y otras actividades de difusión.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Elaborar y aprobar un manual de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la AE MET.	Aprobación del manual – Resolución de la Presidencia. Presentación al consejo rector para apro bación.	NO
Elaborar y aprobar un código ético y de responsabilidad ante el trabajo en la AEMET.	Resolución de la Presidencia. Presentación al consejo rector para aprobación.	NO
Elaborar y aprobar la política de responsabilidad social corporativa en la AEMET.	Aprobación – Resolución de la Presidencia. Presentación al consejo rector para aprobación.	NO
Estudio de creación de una Unidad de Género en la AEMET.	Creación de una Unidad de Igualdad.	NO

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Programar un curso específico de igualdad de género dentro del plan anual de formación de la AEMET.	Número de acciones formativas y de difusión y fomento de la igualdad de género..	NO
	Porcentaje y número de mujeres y hombres que asisten al curso.	SI

PROGRAMA 49EC C05.I03
Transición digital en el sector del agua. Otras actuaciones de carácter económico

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

Se describen a continuación las seis áreas de actividad generales de este programa:

1. Renovación de la red de radares meteorológicos.
2. Modernización de la red de vigilancia meteorológica aeronáutica.
3. Observación meteorológica para la alerta temprana.
4. Sistema integrado de avisos meteorológicos y climáticos adversos.
5. Implantación de un subsistema de información climática para escalas temporales desde la subestacional a secular.
6. Implantación de servicios climáticos.

El programa no tiene objetivos específicos directos en términos de igualdad de género. No obstante, dado que las actuaciones son básicamente de carácter contractual, como objetivo indirecto se procurará un impacto de género positivo mediante la aplicación de la transversalidad de género en las contrataciones públicas que se realicen.

Principales líneas de actuación del programa
Aplicación de la transversalidad de género en las contrataciones públicas que se realicen.

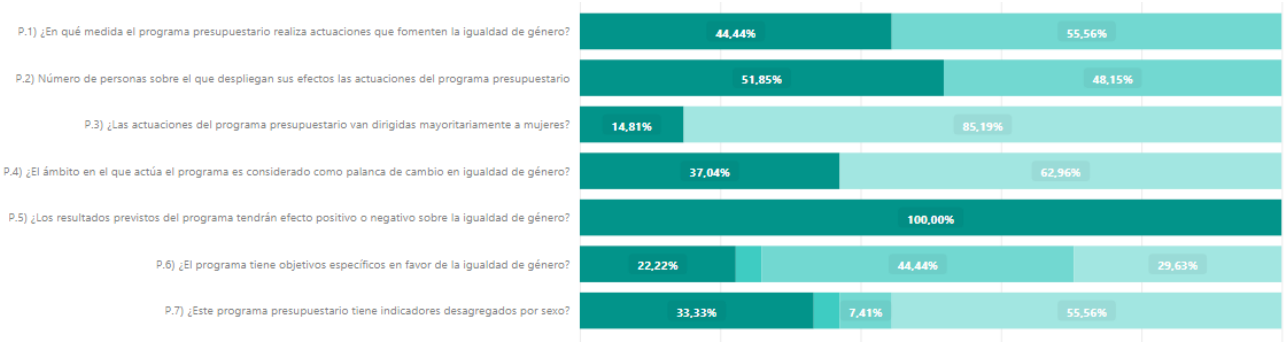
SECCIÓN 24. MINISTERIO DE CULTURA Y DEPORTE

Listado de programas

Programa	Denominación	Pertinencia de género
144A	Cooperación, promoción y difusión cultural en el exterior	Media
14XA	C24.I01 Impulso de la competitividad de las industrias culturales. Política Exterior	Baja
14YA	C25.I01 Programa de fomento, modernización y digitalización del sector audiovisual. Política Exterior	Media
321M	Dirección y Servicios Generales de Educación y Formación Profesional	Baja
322L	Inversiones en centros educativos y otras actividades educativas	Media
331M	Dirección y Servicios Generales de Cultura y Deporte	Alta
332A	Archivos	Media
332B	Bibliotecas	Alta
333A	Museos	Alta
333B	Exposiciones	Media
334A	Promoción y cooperación cultural	Alta
334B	Promoción del libro y publicaciones culturales	Alta
334C	Fomento de las industrias culturales	Media
335A	Música y danza	Media
335B	Teatro	Media
335C	Cinematografía	Alta
336A	Fomento y apoyo de las actividades deportivas	Alta
337B	Conservación y restauración de bienes culturales	Baja
337C	Protección del Patrimonio Histórico	Baja
33SC	C19.I03 Competencias digitales para el empleo. Cultura	Media
33XA	C24.I01 Impulso de la competitividad de las industrias culturales. Cultura	Baja
33XB	C24.I02 Dinamización de la cultura a lo largo del territorio	Baja

Programa	Denominación	Pertinencia de género
33XC	C24.I03 Digitalización e impulso de los grandes servicios culturales. Cultura	Media
33YA	C25.I01 Programa de fomento, modernización y digitalización del sector audiovisual. Cultura	Media
33ZA	C26.I01 Plan de Digitalización del Sector Deporte	Baja
33ZB	C26.I02 Plan de Transición Ecológica de Instalaciones Deportivas	Baja
33ZC	C26.I03 Plan Social del Sector Deporte	Alta

Análisis de pertinencia (agregación de los resultados de las respuestas a las preguntas sobre pertinencia de género de los programas gestionados por la sección)



Listado de programas

PROGRAMA 144A
Cooperación, promoción y difusión cultural en el exterior

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

Las actividades culturales, foros, mesas redondas, etc., organizados en otros países desde la Subsecretaría del Departamento, y cuyos gastos se imputan al capítulo 2 de este programa, buscan la igualdad de oportunidades, 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 relacionadas con el capítulo 4 del Programa 144A 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».

PROGRAMA 144A
Cooperación, promoción y difusión cultural en el exterior

De hecho, en la nueva línea de ayudas creada este año para la convocatoria destinada a apoyar proyectos relacionados con el V Centenario de la Primera Vuelta al Mundo de Magallanes-Elcano (imputable al capítulo 4), se ha tenido en cuenta la presencia equilibrada de hombres y mujeres en sus comisiones de valoración.
La cooperación, promoción y difusión cultural en el exterior en el marco del Ministerio de Cultura y Deporte, tiene como objetivos principales potenciar y ampliar la presencia española en el mundo a través de nuestra lengua y nuestra cultura.
El Instituto de la Cinematografía y de las Artes Audiovisuales (ICAA) aplica la perspectiva de género en todas las acciones que realiza en el exterior. Todos los organismos internacionales a los que contribuye el ICAA han adoptado medidas para contribuir a la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El ICAA participa en todos los grupos de trabajo que, en el seno de estos organismos, se han creado en relación con la igualdad de oportunidades y el impacto de género, para Ibermedia, CAACI, Eurimages, Observatorio, EFAD).

Principales líneas de actuación del programa

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

Ayudas y subvenciones a giras por el extranjero: alcanzar el 50% de ayudas concedidas a mujeres del total de ayudas a personas físicas.

PROGRAMA 14XA C24.I01
Impulso de la competitividad de las industrias culturales. Política Exterior

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

Para favorecer la competitividad de nuestras ICC es esencial el desarrollo de actividades que contribuyan a la promoción, tanto nacional como internacional, de nuestros creadores, artistas, proyectos culturales y artes en general. La promoción del patrimonio y actividad cultural y artística con los que cuenta España, caracterizado por una enorme riqueza y gran diversidad sirve no sólo para el desarrollo económico del sector cultural, sino también produce un efecto arrastre que impacta positivamente en otras industrias como el turismo. Así, en un mercado cada vez más digitalizado e internacionalizado es esencial mejorar la difusión de las Industrias Culturales para favorecer su competitividad.
Dentro del Servicio 50, Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, en el Programa 14XA C24 I01, la Dirección General de Industrias Culturales, Propiedad Intelectual y Cooperación, gestiona una serie de líneas de actuación en las que la consecución de la igualdad de oportunidades es uno de los objetivos transversales a todas ellas.

Principales líneas de actuación del programa
Línea de promoción e internacionalización de las ICC. Dentro de esta línea de actuación se pretenden financiar distintos tipos de actividades que contribuyan a la promoción e internacionalización de las Industrias Creativas y Culturales: campaña de comunicación, mejora de la web España es Cultura o jornadas y ferias de promoción e internacionalización.
Línea de internacionalización del Sector de los videojuegos. El proyecto del fomento de la internacionalización de las artes escénicas y de la música prevé la realización de misiones inversas, estudios de mercado y acciones de mayor presencia de las producciones musicales y escénicas en el exterior de los que de manera indirecta habrá un impacto de género.

Objetivos
Dentro de los objetivos de las acciones de apoyo al sector de los videojuegos y la creación digital está fomentar la presencia de la mujer en la industria, pues sigue siendo un reto, ya que el empleo femenino solo alcanza el 16%, lo que contrasta con el equilibrio que hay en cuanto a gamers (el 41% son mujeres).

PROGRAMA 14YA C25.I01
Programa de fomento, modernización y digitalización del sector audiovisual. Política Exterior

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

Agrupa una serie de inversiones y reformas destinadas a fortalecer el tejido empresarial, mejorar el clima de inversión y consolidar a España como plataforma de inversión audiovisual a nivel mundial y país exportador de productos audiovisuales. Con este componente se persigue erradicar la brecha digital de género, que limita la empleabilidad de las jóvenes en el sector digital y más teniendo en cuenta que la igualdad de género es uno de los cuatro objetivos clave del programa Next Generation UE. Finalmente, la creación de empleo, sobre todo entre los y las jóvenes y apoyar a la industria turística, crucial para el desarrollo económico nacional, son objetivos de este componente.

PROGRAMA 321M
Dirección y Servicios Generales de Educación y Formación Profesional

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

El Organismo Autónomo Gerencia de Infraestructuras y Equipamientos de Cultura, tiene encomendada la ejecución de inversiones en diversos centros administrativos de titularidad y competencia del Ministerio de Educación y Formación Profesional, referidas únicamente a las infraestructuras y equipamientos de dichos centros. De igual forma ejerce la gestión patrimonial de dichos centros en lo que se refiere a la afectación y desafectación de inmuebles, contratos de arrendamiento, etc. así como cualquier otra gestión derivada de la propiedad de los inmuebles.
Por tanto, toda la actividad de este programa está dirigida a facilitar los medios, a las Unidades administrativas en Ceuta y Melilla que coordinan las políticas del Ministerio de Educación y Formación Profesional, las cuales reflejan sus compromiso de igualdad.

PROGRAMA 322L
Inversiones en centros educativos y otras actividades educativas

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

El Organismo Autónomo Gerencia de Infraestructuras y Equipamientos de Cultura únicamente interviene en este programa en relación con inversiones en los centros educativos de competencia del Ministerio de Educación y Formación Profesional, tanto en lo que se refiere a las infraestructuras y equipamientos de las mismas, así como a la gestión patrimonial.
Esta actividad tiene como objetivos principales posibilitar la disposición de centros de Educación Primaria, Educación Secundaria Obligatoria, Bachillerato, Formación Profesional y Escuelas Oficiales de Idiomas. Asimismo, se posibilitará disponer de centros para atender las necesidades de educación española por parte de ciudadanos españoles residentes en el exterior y la proyección de la lengua y cultura de nuestro país en el mayor ámbito posible.
Toda la actividad está asociada a las políticas del Ministerio de Educación y Formación Profesional, las cuales reflejan sus compromisos de igualdad.

PROGRAMA 331M
Dirección y Servicios Generales de Cultura y Deporte

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

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.

Principales líneas de actuación del programa
Desde el ámbito de la Subsecretaría, y por lo que respecta a la Subdirección General de Recursos Humanos e Inspección de los Servicios, este programa se centrará en la gestión del personal que presta servicios en el Ministerio de Cultura y Deporte abarcando: el acceso al empleo público, la promoción profesional, retribuciones, situaciones administrativas, permisos, vacaciones y licencias, formación, acción social y prevención de riesgos laborales. Este programa se centrará en las pruebas selectivas, concursos de méritos, formación, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, acción social, prevención de riesgos laborales, actuaciones diálogo social e inclusión de la variable sexo en las aplicaciones informáticas.

Objetivos
Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo.
Fomentar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las empresas.
Desarrollo de medidas que apoyen la conciliación y la corresponsabilidad.
Desarrollar acciones de información y formación.
Desarrollar acciones formativas y de sensibilización.

PROGRAMA 332A
Archivos

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

El programa anual de actividades de los Archivos Estatales incluye todos los años acciones y actividades culturales de difusión con la pretensión de avanzar en las políticas de género, para alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, incluyendo exposiciones y otros actos culturales 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 de trabajo en las que se definen de manera precisa las líneas de difusión y desarrollo de las acciones más relevantes que tengan en cuenta la perspectiva de género. Todos los trabajos técnicos de descripción que desarrollan los diferentes Archivos Estatales y unidades de los mismos deben necesariamente contemplar de manera previa la igualdad de género y la realización de un análisis y estudio del objeto de cada uno de ellos, de manera que pueda desagregarse la información por género.

Principales líneas de actuación del programa
Plan de exposiciones en los Archivos Estatales.
Plan de Difusión de los Archivos Estatales.

PROGRAMA 332B
Bibliotecas

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

La Subdirección General de Coordinación Bibliotecaria (SGCB), en el marco de la Dirección General del Libro y Fomento de la Lectura, es la unidad que 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, la SGCB no ejecuta 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.
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, es una línea estratégica específica para la Biblioteca Nacional de España desde hace años. Constituye una línea transversal en todas las actividades y proyectos de la BNE, presenciales y digitales y se pretende la puesta en valor de la presencia de las mujeres en las diferentes disciplinas a través de la programación de actividades de la BNE.

Principales líneas de actuación del programa
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.

Principales líneas de actuación del programa
Día de las Escritoras. Programación cultural: *a*) Actividades Culturales. *b*) Exposiciones. *c*) Talleres y actividades para niños, jóvenes y familias.
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.
Favorecer la igualdad tanto en los contenidos como en el acceso al patrimonio bibliográfico mediante: *a*) Elaboración del Catálogo Colectivo del Patrimonio Bibliográfico y las Bibliotecas Virtuales del Patrimonio Bibliográfico y de Prensa Histórica. *b*) Apoyando el desarrollo de bibliotecas digitales en administraciones públicas e instituciones privadas.

PROGRAMA 333A
Museos

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

La igualdad de género es uno de los principios fundamentales que guía la actuación de los Museos Estatales dependientes de la Dirección General de Bellas Artes. 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.
Los museos, como espacios de reflexión y crítica, contribuyen 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.
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 del programa
Desde el Ministerio: — Plan Museos y sociedad civil, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. — Programa de actividades didácticas de los Museos Estatales. — Programa expositivo de los Museos Estatales.

Principales líneas de actuación del programa
— Proyecto Museo Joven. — Programa «Danza en los Museos» dentro del Festival Ellas Crean.
Museo del Prado: — Realización de informes y estudios de género en el Museo Nacional del Prado. — Actuaciones de difusión y visibilidad. — Actuaciones educativas. — Actuaciones de desarrollo de públicos. — Actuaciones de recursos humanos. — Otras actuaciones en materia de gestión de recursos públicos.
Museo Reina Sofía: — Programa feminista en el museo, febrero-septiembre, 2021. — Programa LGTBIQ+, junio-septiembre, 2021.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Objetivos del Ministerio: 1. Visibilizar el papel que las mujeres han jugado a lo largo de la Historia para rescatar y poner en valor sus aportaciones. 2. Contribuir al fomento y difusión del talento creador de las mujeres en las diversas disciplinas artísticas. 3. 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.	1. Número de exposiciones y actividades de los Museos Estatales. 2. Número de actividades y proyectos culturales de los Museos Estatales. 3. Número de publicaciones y actividades de los Museos Estatales.	NO
Objetivos del Museo del Prado: 1. Incrementar la participación de la mujer en las actividades culturales. 2. Potenciar la visibilidad del papel de la mujer en el arte.	1. Porcentaje de visitantes mujeres. 2. Número de actividades programadas centradas en mujeres.	SI

PROGRAMA 333B
Exposiciones

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

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.

PROGRAMA 333B
Exposiciones

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.

Principales líneas de actuación del programa
Programa de exposiciones en Tabacalera.
Programa de actividades educativas y formación en arte contemporáneo y género.
Proyecto Oral Memories.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
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.	SI
Contribuir al fomento y difusión del talento creador de las mujeres en diversas disciplinas artísticas.	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.	SI
Garantizar la representación paritaria en los proyectos relacionados con la creación, educación y difusión artística contemporánea.		

PROGRAMA 334A
Promoción y cooperación cultural

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

Los foros, encuentros y jornadas profesionales organizados por la Dirección General buscan la igualdad de oportunidades a través de la paridad en la elección de sus ponentes y 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.
El programa 334A también incluye una 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 de concurrencia competitiva 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.
Con carácter general, las convocatorias de ayudas incluyen en su redacción las medidas de acción positiva que se indican a continuación:

PROGRAMA 334A
Promoción y cooperación cultural

— «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 (cuyos gastos derivados se imputan al capítulo 2 del programa 334A), 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.
Inversión en el portal web «España es Cultura», que tiene como finalidad la promoción y difusión de nuestra oferta cultural tanto dentro como fuera de nuestro país.

Principales líneas de actuación del programa
Foros, estudios, encuentros y jornadas profesionales: *a*) Foro Cultura y Medio Rural. *b*) Encuentro Cultura y Ciudadanía. *c*) Jornada sobre Mujeres y Mecenazgo.
Ayudas de acción y promoción cultural.
Becas FormARTE.
Portal web «España es Cultura».
Punto nacional de contacto del programa europeo Ciudadanos, Igualdad, Derechos y Valores (CERV en sus siglas en inglés).

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Alcanzar la paridad en los jurados y comisiones de valoración de ayudas y premios.	Número de mujeres y hombres que componen dichos órganos.	SI
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.	SI

PROGRAMA 334B
Promoción del libro y publicaciones culturales

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

Los objetivos de este programa son la promoción y difusión de las Letras Españolas, 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 año 2022 destacan las actividades vinculadas al nuevo Plan de Fomento de la Lectura (2021-2024), algunas ya con tradición y otras nuevas que se pondrán en marcha para implantar el Plan.

PROGRAMA 334B
Promoción del libro y publicaciones culturales

En el marco de los objetivos que tiene el programa, desde la Dirección General del Libro y Fomento de la Lectura, se pretende alcanzar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las actividades que se impulsen.

Principales líneas de actuación del programa
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 que gestiona la Dirección General.
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...).

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
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.	SI
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.	SI
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.	SI
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.	SI

PROGRAMA 334C
Fomento de las industrias culturales

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

En el programa 334C se incluye para 2022 un año más, la línea de ayudas para la modernización e innovación de las industrias culturales y creativas mediante proyectos digitales y tecnológicos. En la convocatoria 2021 de esta línea, cumpliendo con la normativa vigente en materia de igualdad de género, se recogen medidas de acción positiva como las siguientes:

PROGRAMA 334C
Fomento de las industrias culturales

— «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».

Principales líneas de actuación del programa

Las ayudas para modernización e innovación de las industrias culturales y creativas mediante proyectos digitales y tecnológicos tienen como objeto modernizar e innovar.
De manera específica, esta línea de ayudas, para promover la presencia de las mujeres en las industrias creativas y culturales haciendo frente a la brecha de género, recoge en la Convocatoria dentro de sus objetivos específicos «ayudar a la consecución de la igualdad de género». Asimismo, incluye como criterio de valoración «Incrementar la generación de empleo fomentando el desarrollo y la profesionalización del sector de las industrias culturales y creativas, así como ayudar a la consecución de la igualdad de género en el mismo».
Además, en la misma han resultado beneficiarios de proyectos presentados por personas jurídicas, autónomos y autónomas, 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. En la convocatoria 2020 destacaron en este sentido los proyectos «Femnoise, mujeres que hacen ruido» o «Mujeres de Cine VOD».

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Alcanzar la paridad en los jurados y comisiones de valoración de ayudas y premios.	Número de mujeres y hombres que componen dichos órganos.	SI
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.	SI

PROGRAMA 335A
Música y danza

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

Este programa se dedica a la 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.

PROGRAMA 335A
Música y danza

— 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 del programa
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	Indicadores	Desagregado por sexo
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.	NO

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Programación de autoras, directoras y otras artistas en las unidades de producción dependientes del INAEM. Elevar su presencia un 10% en la temporada 2021/2022.	Porcentaje de Mujeres incluidas en la programación de las Unidades de Producción del INAEM.	SI
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.	SI
Mantener un elevado porcentaje de premios concedidos a mujeres en las convocatorias de Premios Nacionales de Artes Musicales y otras distinciones otorgadas por el INAEM.	Porcentaje de hombres y mujeres premiados.	SI
Mantener el apoyo económico a organizaciones profesionales y sindicales en el ámbito de las artes musicales, en cuyos órganos directivos participan mujeres.	Porcentaje de ayudas concedidas a organizaciones profesionales y sindicales.	NO

PROGRAMA 335B
Teatro

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

A través de este programa se realizan las siguientes actuaciones:

— Gestión de producciones artísticas y organización de conciertos y representaciones musicales y coreográficas en los centros artísticos del INAEM: Centro Dramático Nacional y Compañía Nacional de Teatro Clásico.
— Documentación y difusión del Teatro y del Circo a 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.
— Participa ción 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 Tàrrega; 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 del programa
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.

Principales líneas de actuación del programa
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	Indicadores	Desagregado por sexo
Ayudas y subvenciones al teatro y circo: Elevar el porcentaje de ayudas concedidas a personas físicas mujeres al 40%.	Porcentaje de ayudas.	SI
Programación de autoras, directoras y otras artistas en las unidades de producción dependientes del INAEM. Elevar su presencia un 10% en la Temporada 2021/2022.	Porcentaje de mujeres incluidas en la programación de las Unidades de Producción del INAEM.	SI
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.	SI
Mantener un elevado porcentaje de premios concedidos a mujeres en las convocatorias de Premios Nacionales de Artes Escénicas y otras distinciones otorgadas por el INAEM.	Porcentaje de hombres y mujeres premiados.	SI
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.	NO

PROGRAMA 335C
Cinematografía

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

Las actividades en que se instrumenta el Programa, en orden a la consecución de sus objetivos, 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 género 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 del programa
Ayudas a la Cinematografía. Los criterios de valoración incluyen medidas de fomento de la igualdad de género: — Ayudas generales para la producción de largometrajes sobre proyecto. — Ayudas selectivas para la producción de largometrajes sobre proyecto. — Ayudas a la Producción de cortometrajes sobre proyecto. — Ayudas a la producción de cortometrajes realizados. — Ayudas a la distribución. — Ayudas a la organización de festivales.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Incrementar la presencia femenina, creativa y técnica, en el sector cinematográfico y audiovisual, y en las convocatorias de ayuda que convoca el ICAA.	Porcentaje de ayudas.	SI
Respecto a la exhibición de películas, aumentar en un 1% sobre el ejercicio anterior la cantidad de películas dirigidas por mujeres respecto al total de títulos programados.	Porcentaje de películas dirigidas por mujeres.	SI
Seguir participando en iniciativas (jornadas, seminarios, encuentros) de sensibilización y fomento de la participación femenina.	Número de jornadas y encuentros.	NO
Intensificar las actividades de difusión de la contribución femenina a la creación cinematográfica.	Número de acciones de difusión.	NO
Mantener el apoyo económico a organizaciones profesionales de mujeres en el ámbito del cine y continuar colaborando con asociaciones de mujeres en este ámbito.	Número de ayudas concedidas.	NO

PROGRAMA 336A
omento y apoyo de las actividades deportivas

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

El objeto básico del programa es reducir la brecha de género en el sector deportivo, estableciendo medidas de fomento de la presencia de la mujer en el deporte y promoviendo una participación equilibrada entre hombres y mujeres en todos los ámbitos del deporte: práctica deportiva federada, deporte de alto nivel, presencia en cuerpos técnicos y estamentos arbitrales, así como en el ámbito directivo de las organizaciones 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 del programa
Ayudas a las Federaciones Deportivas Nacionales para los Programas Mujer y Deporte en el año 2022.
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.
Acciones de visibilización de la mujer deportista.

PROGRAMA 337B
Conservación y restauración de bienes culturales

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

Las actuaciones llevadas a cabo para el cumplimiento de los objetivos del programa 337B no afectan directamente a personas, y por tanto no tiene un impacto de género importante.
Sus funciones están relacionadas con la conservación, documentación, difusión, investigación y restauración de bienes culturales.
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 concurrencia competitiva incluidas en el programa, así como en las actividades de formación y difusión organizadas en este ámbito

Principales líneas de actuación del programa
Continuar con las actividades formativas en relación con el papel de las mujeres en el ámbito del patrimonio cultural inmaterial.
Velar por una composición equilibrada en la constitución de los distintos órganos colegiados.
Velar por una participación equilibrada en el desarrollo de actividades formativas y de difusión.
Apoyar la incorporación de mujeres y jóvenes en formación dentro de los proyectos financiados a través de los Fondos de Recuperación europeos.

PROGRAMA 337C
Protección del Patrimonio Histórico

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

El programa 337C se identifica, con carácter general, 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.
En todas las actuaciones llevadas a cabo para el cumplimiento de los objetivos del programa 337C que lo permiten 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 los 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 del programa
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.

PROGRAMA 33SC C19.I03
Competencias digitales para el empleo. Cultura

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

Las competencias digitales se erigen así en un elemento fundamental para conseguir que la sociedad y las empresas españolas afronten los retos y aprovechen las oportunidades que ofrece la economía digital. El plan nacional de capacidades digitales se dirige al conjunto de la población, desde la digitalización de la escuela hasta la universidad, pasando por la recualificación (*upskilling* y *reskilling*) en el trabajo, con especial atención al cierre de la brecha de género y al impulso de la formación en las zonas en declive demográfico.

PROGRAMA 33XA C24.I01
Impulso de la competitividad de las industrias culturales. Cultura

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

Dentro del Servicio 50, en el Programa 33XA C24.I01, la Dirección General de Industrias Culturales, Propiedad Intelectual y Cooperación, gestiona las siguientes líneas de actuación:

— Línea de aceleración empresarial.
— Línea de fomento de capacidades empresariales de profesionales de las ICC.
— Línea de apoyo a los videojuegos y la creación digital.

La consecución de la igualdad de oportunidades es uno de los objetivos transversales a todas estas líneas de actuación, dado que es necesario reforzar la presencia de la mujer en las ICC en general, y en particular, en el sector de los videojuegos.

Principales líneas de actuación del programa
Dado que se trata de convocatorias en concurrencia competitiva, se incluirán en las convocatorias medidas de acción positiva en relación con los objetivos de la convocatoria, composición de comisiones de valoración o criterios de valoración.
Plan de formación de profesionales de las artes escénicas y de la música donde se pretende alcanzar el 40% del porcentaje en formación a mujeres.
Convocatoria de ayudas para la modernización y gestión sostenible de las estructuras de gestión artística en cuyas bases se tendrá presente el impacto de género.

PROGRAMA 33XB C24.I02
Dinamización de la cultura a lo largo del territorio

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

El programa 33XB asociado al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de la Unión Europea pretende avanzar en líneas estratégicas transformadoras para la sociedad a través de sus numerosas inversiones. Entre ellas, algunas tienen un impacto importante en las políticas de género, y entre sus objetivos está alcanzar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, así como acciones relevantes en relación con la perspectiva de género.

Principales líneas de actuación del programa

Dentro del programa 33XB, la inversión C.24.I2.P3 del Ministerio de Cultura y Deporte está centrada en la dinamización de la cultura a lo largo del territorio con una serie de medidas de conservación, restauración y puesta en valor del patrimonio cultural español.
En primer lugar, la actuación sobre patrimonio de las CCAA, CCLL y titulares privados en la restauración y puesta en valor del patrimonio cultural español tendrá un impacto de calado en el territorio, e indirectamente, en políticas de género.
En segundo lugar, se ejecutará una actuación sobre patrimonio del Estado centrada en la rehabilitación integral y transformación del edificio de Tabacalera en centro de producción artística y de residencias. La rehabilitación de esta infraestructura cultural y el nuevo proyecto (con un proyecto piloto de actividades públicas y residencias artísticas) tendrán en cuenta la igualdad de oportunidades en la reactivación del tejido artístico español.

PROGRAMA 33XC C24.I03
Digitalización e impulso de los grandes servicios culturales. Cultura

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

El proyecto Campus Prado, Digital y Formación, enmarcado en la estrategia de digitalización e impulso de los grandes servicios culturales se estructura en torno a tres ejes:

— Campus Prado: Incluye un plan de modernización y optimización de infraestructuras y de promoción de la accesibilidad universal y señalización integral en los edificios que integran el campus del Museo Nacional del Prado.
— Prado Digital: Incorpora la creación de una plataforma digital interoperable entre museos basada en el modelo semántico digital del Museo del Prado, la actualización de la Biblioteca Digital del Museo, la puesta en valor del programa iconográfico decorativo del Salón de Reinos, así como un Innovation Hub de contenidos y comunicación. A ello se suma el plan de modernización de la gestión del Museo, centrado en el desarrollo de la administración digital e implantación del teletrabajo, junto con un plan de modernización, integración y transformación digital del sistema de seguridad integral.

Esta plataforma Prado integrará todas las funciones y necesidades de un museo: documentación y catalogación de la colección, biblioteca y archivo, así como su integración con los catálogos internacionales; la presencia de la completa actividad del museo en un entorno web; actividades y exposiciones en línea; *ticketing* y asistente virtual para la visita; canal de formación *online* y gestión de redes sociales integradas desde un CMS y un CRM autogestionado y semántico.
El objetivo es la creación de un metamuseo digital desde los propios museos basándonos en un modelo éxito contrastado como es el del Prado y ajeno, por tanto, a grandes plataformas digitales de contenidos y servicios. Este metamuseo digital no sólo aunará el conocimiento sobre sus colecciones, sino que también facilitará la interconexión de los servicios y actividades museológicas entre

PROGRAMA 33XC C24.I03
Digitalización e impulso de los grandes servicios culturales. Cultura

museos nacionales e internacionales, creando así una herramienta que propondrá un relato general de la historia y la cultura europea.

— Prado Formación: Aporta un programa de formación, investigación y capacitación, incluida la digital.

La integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades y la perspectiva de género se incorpora en todo el proyecto de manera transversal.

Principales líneas de actuación del programa
Biblioteca Nacional de España (BNE): — Estrategia digital. Portal Escritores en la BNE: Campañas específicas en medios sociales y canales institucionales. Catálogo bibliográfico de la BNE: Campañas específicas en medios sociales y canales institucionales — Archivado web. — Proyectos de reutilización digital: • En el proyecto de conversión de obras digitales a formato electrónico de lectura 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. — Publicación en 2021 de la secuencia didáctica «El feminismo y la lucha por los derechos de las mujeres». • ComunidadBNE. • Del dominio público. • La luz del porvenir (1884-1888) — Otros proyectos con perspectiva de género que siguen activos en la plataforma y abiertos a la participación: • Traducción de… [femenino singular]. • La mujer del XIX [escrito en femenino].
Museo del Prado: — Actuaciones educativas. — Actuaciones de accesibilidad. — Actuaciones de recursos humanos. — Otras actuaciones en materia de gestión de recursos públicos.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
BNE: Añadir información de género al 10% de la colección bibliográfica.	Número de registros bibliográficos (unos 140.000 en 2022)	NO
Museo del Prado: Potenciar la visibilidad del papel de la mujer en el arte.	Número de actuaciones educativas incluidas en el Campus Prado Digital y Formación, centradas en mujeres.	NO

PROGRAMA 33YA C25.I01
Programa de fomento, modernización y digitalización del sector audiovisual. Cultura

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

El fomento de la cinematografía y audiovisual español como motor cultural (generador de conocimiento, identidad, comunidad, sensibilidad y reflejo de la diversidad del país y el mundo) y motor económico.

Principales líneas de actuación del programa

En las siguientes líneas de actuación se persigue el objetivo de estimular y fortalecer la presencia de mujeres en cargos de responsabilidad técnicos y artísticos de la cadena de valor del sector audiovisual para salvar la brecha de género existente.

— Ayudas a la producción.
— Ayudas a laboratorios e incubadoras de creación y desarrollo de proyectos.
— Ayudas a sostenibilidad y digitalización de festivales.
— Aplicación de análisis de datos.
— Ayudas a distribución/explotación internacional.
— Programa IBERMEDIA.

Se incrementa el apoyo para el proyecto CIMA IMPULSA, programa que promueve el desarrollo de proyectos escritos por guionistas mujeres, noveles o con experiencia, para facilitar su acceso a la industria audiovisual.

PROGRAMA 33ZA C26.I01
Plan de Digitalización del Sector Deporte

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

Cada una de las medidas propuestas se centra en aspectos específicos, en todas ellas están presentes ideas comunes tales como la capacidad de las mismas para generar empleo estable, el fomento de la igualdad, la digitalización del sector y la transición ecológica del mismo con el fomento de energías y estructuras sostenibles medioambientalmente, la colaboración con las Administraciones territoriales como elemento de cohesión territorial y la atención a colectivos vulnerables o desfavorecidos como expresión de la necesaria cohesión social.

PROGRAMA 33ZB C26.I02
Plan de Transición Ecológica de Instalaciones Deportivas

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

Plan de transición ecológica de instalaciones deportivas
Cada una de las medidas propuestas se centra en aspectos específicos y, en todas ellas están presentes ideas comunes tales como la capacidad de las mismas para generar empleo estable, el fomento de la igualdad, la digitalización del sector y la transición ecológica del mismo con el fomento de energías y estructuras sostenibles medioambientalmente, la colaboración con las Administraciones territoriales como elemento de cohesión territorial y la atención a colectivos vulnerables o desfavorecidos como expresión de la necesaria cohesión social.

PROGRAMA 33ZC C26.I03
Plan Social del Sector Deporte

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

El objeto básico del programa en materia de igualdad es la promoción del deporte femenino y la profesionalización.
Se pretende visibilizar a la mujer en el deporte con el objeto de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades, así como promover una participación equilibrada entre hombres y mujeres en todos los ámbitos del sistema deportivo: práctica deportiva federada, deporte de alto nivel, cuerpos técnicos y estamentos arbitrales, y órganos directivos y de gobierno de las entidades deportivas. Todo ello se realizará, siempre que sea posible, teniendo especial consideración hacia la potenciación del deporte base y la captación de talento.
Asimismo, se pretende potenciar la profesionalización del deporte femenino mediante la dotación de estructuras a las entidades deportivas que lo desarrollan, así como aportando las facilidades para obtener los mecanismos e instrumentos necesarios e incrementar los recursos destinados a tal fin. La visibilización de los valores del deporte en igualdad facilitará la captación de recursos e incidirá en la mejora de las condiciones laborales de las deportistas hasta conseguir su completa profesionalización, en una clara acción directa por la igualdad de género, oportunidades, cohesión social y mejoras laborales en el sector con vocación de permanencia.

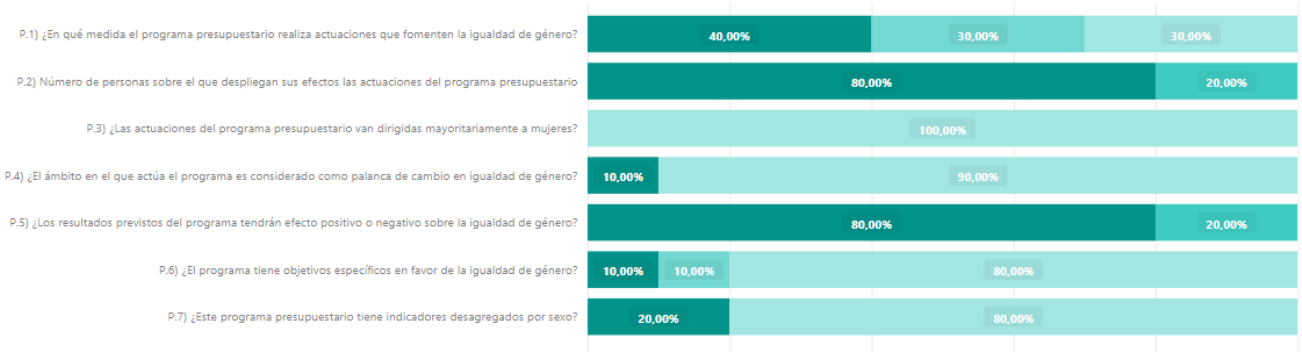
Principales líneas de actuación del programa
La promoción del deporte femenino a través de campañas institucionales, promoción de la visibilidad y la concesión de ayudas de distinta naturaleza que tengan por objeto el fomento, la promoción y el incremento de la participación femenina en todos los ámbitos del deporte.
Profesionalización del deporte femenino. Se ha declarado la competición de primera división de futbol femenino como competición profesional lo que conlleva la puesta en marcha de la liga femenina de fútbol profesional, que supondrá la oportunidad para el Estado de apoyar financieramente el desarrollo inicial de la misma, en apoyo definitivo a la consecución de mayores niveles de igualdad de oportunidades en el ámbito del deporte. Sin duda esta acción supondrá el impulso definitivo en la visibilidad del deporte femenino y un efecto positivo en el resto de modalidades deportivas.

SECCIÓN 25. MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES Y MEMORIA DEMOCRÁTICA

Listado de programas

Programa	Denominación	Pertinencia de género
337A	Administración del Patrimonio Histórico-Nacional	Media
337D	Administración de los Reales Patronatos	Media
462M	Investigación y estudios sociológicos y constitucionales	Alta
467G	Investigación y desarrollo de la Sociedad de la Información	Media
911Q	Apoyo a la gestión administrativa de la Jefatura del Estado	Baja
912M	Presidencia del Gobierno	Baja
912O	Relaciones con las Cortes Generales, Secretariado del Gobierno y apoyo a la Alta Dirección	Media
921Q	Cobertura informativa	Media
921R	Publicidad de las normas legales	Media
925M	Memoria democrática	Baja

Análisis de pertinencia (agregación de los resultados de las respuestas a las preguntas sobre pertinencia de género de los programas gestionados por la sección):



Fichas de programa de todos los programas gestionados por la sección

PROGRAMA: 337A
Administración del Patrimonio Histórico-Nacional

Pertinencia: Media

PROGRAMA: 337A
Administración del Patrimonio Histórico-Nacional

Breve descripción del programa

Desde el punto de vista de la gestión del personal propio del organismo que hace posible la ejecución del programa presupuestario 337A, la política de igualdad de género que Patrimonio Nacional ha estado realizando durante todos estos años se seguirá manteniendo en el ejercicio 2022, potenciando en la medida de lo posible los procedimientos ya establecidos.
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 del programa
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.

Principales líneas de actuación del programa
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.

PROGRAMA 337D
Administración de los Reales Patronatos

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

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 337D, la política de igualdad de género que Patrimonio Nacional ha estado realizando durante todos estos años se seguirá manteniendo en el ejercicio 2022, potenciando en la medida de lo posible los procedimientos ya establecidos.
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 del programa
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.

Principales líneas de actuación del programa
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.

PROGRAMA 462M
Investigación y estudios sociológicos y constitucionales

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

El Centro de Estudios Políticos y Constitucionales (CEPC) es el órgano de la Administración General del Estado que cubre, de forma global y, al tiempo, especializada, la investigación del Derecho Constitucional y de la Ciencia Política, así como la formación de investigadores e investigadoras 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 entre mujeres y hombres constituye un eje temático de actuación, y así lo recoge el Plan de Actuación del 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».
Para el trienio 2022-2024 el organismo está elaborando un plan de actuación que refleja, en la misma medida que el actual, su preocupación por la promoción de la igualdad.
El programa 462M 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.

PROGRAMA 462M
Investigación y estudios sociológicos y constitucionales

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 los programas presupuestarios del CIS:

— 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 y,
— 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.

Principales líneas de actuación del programa

Creación y mantenimiento de un Laboratorio de Igualdad (Equality-Lab)
El Laboratorio de Igualdad del CEPC (Equality-LAB), es una iniciativa institucional que se pone al servicio de los fines que el CEPC tiene encomendados. Desde su creación a finales de 2018, constituye un foro de deliberación y estudio científico sobre las múltiples facetas de la igualdad, especialmente de igualdad de mujeres y hombres, así como una fuente de generación de ideas y directrices sobre líneas políticas estratégicas para el Gobierno y para agentes políticos o sociales.
Organiza actividades para el debate, estudio e investigación sobre igualdad (seminarios, encuentros, foros, mesas redondas...) y establece sinergias con la nueva Revista científica, IgualdadES.

Creación de una nueva revista científica electrónica, IgualdadES
Editada en colaboración con la Agencia Estatal Boletín Oficial de Estado, la revista tiene por objeto la difusión de trabajos académicos sobre los diversos ámbitos de la igualdad y la no discriminación, especialmente de igualdad entre mujeres y hombres, así como sobre políticas públicas y sociales en estas materias, desde una perspectiva interdisciplinar. Difundida en formato digital, acepta originales en español e inglés y cuenta con una política de acceso abierta ya que su finalidad es alcanzar la máxima difusión posible de los trabajos que publique. La revista está integrada por dos tipos de colaboraciones: «Estudios», para el análisis jurídico, político, social, económico, histórico y lingüístico de asuntos relacionados con la igualdad y la no discriminación en temas como, entre otros, igualdad de mujeres y hombres, género, menores, personas con discapacidad, orientación sexual, desigualdades económicas, sociales...; y «Debate», para conocer las diversas posturas académicas relativas a los temas relacionados con la igualdad y la no discriminación.
La revista se publica con periodicidad semestral, y desde su creación en diciembre de 2019 han visto la luz cuatro números, disponibles en abierto en la web del organismo www.cepc.gob.es

Elaboración de una Guía para el uso de un lenguaje inclusivo
Partiendo del hecho de que existe una innegable conexión entre el uso del lenguaje en el ámbito de la administración pública y la concepción e imagen que se tiene de la posición de la mujer en la sociedad, esta acción está encaminada a promover el uso de un lenguaje no sexista e inclusivo, con respeto a las normas gramaticales y las nuevas investigaciones sobre el uso del lenguaje.
La guía se ha publicado a comienzos de 2021 y está disponible en abierto en la web del organismo www.cepc.gob.es

Incorporación del principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en actividades realizadas por el CEPC
Tomando como base el artículo 52 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que regula el principio de presencia equilibrada en la Administración Ge-

Principales líneas de actuación del programa
neral del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, el CEPC promueve la aplicación de este principio para el nombramiento de las personas que deban asumir puestos de libre designación en el CEPC, en los órganos de selección y comisiones de valoración, propuestas para la integración de órganos colegiados y selección de participantes en actos académicos, salvo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas y respetando los principios constitucionales de mérito y capacidad.
Incorporación de los estudios sobre igualdad de mujeres y hombres en el Máster oficial en Derecho Constitucional Dentro del programa del Máster universitario oficial en Derecho Constitucional que imparte el CEPC, se incluye el seminario «De la igualdad de derecho a la igualdad de hecho». Además, se ha incorporado a partir de 2019 una línea específica de investigación sobre igualdad para elaborar el trabajo fin de máster.
Convocar y conceder anualmente el premio Clara Campoamor Para dar cumplimiento a la función de promover y divulgar estudios e investigaciones en las disciplinas de Humanidades, Ciencias Jurídicas y Ciencias Sociales, el CEPC ha instituido varios galardones con la finalidad de premiar tesis doctorales en distintos ámbitos del conocimiento; uno de ellos es el premio Clara Campoamor, creado por Orden PCI/391/2019, de 25 de marzo, por la que se modifica la Orden PRA/868/2017, de 5 de septiembre, para otorgar visibilidad y reconocimiento a las tesis doctorales en materia de Humanidades, Ciencias Sociales o Ciencias Jurídicas que versen sobre aspectos relacionados con la igualdad. Desde su creación el premio se ha concedido en 2019 y 2020. La obra galardonada en la primera convocatoria, De esposas a ciudadanas: las mujeres en el programa Informe Semanal durante la transición democrática (1973-1978), de Dunia Etura Hernández, ha sido además editada por el CEPC y se encuentra a la venta en su tienda física y virtual.
En el CIS no se contempla ninguna línea de actuación específica relacionada con la igualdad de oportunidades para el ejercicio 2021, más allá de la posible inclusión de preguntas en los barómetros mensuales relacionadas con la igualdad de oportunidades; así como en su caso la realización de estudios monográficos tales como el de la macroencuesta de violencia de género.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Creación y mantenimiento de un Laboratorio de Igualdad (Equality-Lab).	Laboratorio de Igualdad incluido en la web institucional desde mayo de 2019.	NO
	Actividades realizadas en el Laboratorio de Igualdad.	NO
	Participantes.	SI
Creación de una nueva Revista científica electrónica.	Revista científica electrónica creada a 31 de diciembre de 2019.	NO
	Números publicados.	NO
	Accesos a la revista.	NO
Elaboración de una Guía para el uso de un lenguaje inclusivo.	Guía elaborada y publicada, a 31/03/21.	NO
Incorporación del principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en actividades realizadas por el CEPC.	Porcentaje de nombramientos desde 2.º semestre 2020 a los que se les ha aplicado el principio de presencia equilibrada.	SI

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Incorporación de los estudios sobre igualdad de mujeres y hombres en el Máster oficial en Derecho Constitucional.	Línea de investigación TFM específica sobre igualdad implantada en el curso 2019-2020; línea mantenida en el curso 2020-2021.	NO
Convocar y conceder anualmente el premio Clara Campoamor.	Convocatoria realizada.	NO
	Premio concedido en plazo.	NO

PROGRAMA 467G
Investigación y desarrollo de la Sociedad de la Información

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

El programa 467G se dedica a proyectos gestionados por la Subdirección General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones (SGTIC) y destinados a soportar:

a) Las funciones generales de las subsecretarías de los departamentos ministeriales.
b) Las funciones específicas de la Subsecretaría de Presidencia, responsable de:

— La organización y coordinación de las actividades del Consejo de Ministros, de las Comisiones Delegadas del Gobierno y de la Comisión General de Secretarios de Estado y Subsecretarios.
— La programación, coordinación y evaluación de la actividad editorial de la Administración General del Estado.

c) El resto de necesidades de carácter transversal -comunes a todas las unidades del departamento- asociadas a la transformación digital de toda la actividad administrativa interna, en el marco de la normativa de administración electrónica y de las medidas del informe CORA.

Concretamente los proyectos cubiertos por este programa incluyen:

— Portal de servicios al usuario: El Portal de Servicios pretende facilitar la gestión de todos los servicios necesarios para el normal desempeño del trabajo por parte del personal del ministerio.
— Sede electrónica del ministerio.
— Plataforma de gestión de expediente y archivo electrónico del Ministerio de la Presidencia.
— Sistema de calidad normativa digital.
— Esquema Nacional de Seguridad y Redes.
— Intranet/Extranet.
— Sistema de generación de borradores de normativa.
— Sitios web institucionales (Lamoncloa, Ministerio, Casa Real, etc.).
— Desarrollo del trabajo en modalidad no presencial.

Principales líneas de actuación del programa
Sitios web institucionales (Lamoncloa, Ministerio, Casa Real, etc.): En el marco de estos proyectos destacar el destinado a seguir manteniendo el portal del Ministerio de Igualdad, a quienes se les sigue prestando servicio TIC.
Desarrollo del trabajo en modalidad no presencial: 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 mar-

Principales líneas de actuación del programa

zo 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, y en línea con las iniciativas y acuerdos de la AGE con los agentes sociales en relación a la implantación del teletrabajo. 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.

PROGRAMA 911Q
Apoyo a la gestión administrativa de la Jefatura del Estado

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

Es 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.
El 97% del crédito del programa va destinado a gastos de personal.

PROGRAMA 912M
Presidencia del Gobierno

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

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.
Si bien el 70% del crédito del programa va destinado a gastos de personal, no existe ninguna línea de acción específica que fomente la igualdad de oportunidades.

PROGRAMA 912O
Relaciones con las Cortes Generales, Secretariado del Gobierno y apoyo a la Alta Dirección

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

Este programa incluye las actividades propias de la Vicepresidencia del Gobierno y Ministerio de la Presidencia. Se ejecuta por el titular del Departamento, por la Secretaría de Estado de Relaciones con las Cortes, de la que depende la Dirección General de Relaciones con las Cortes, y por la Subsecretaría de la Presidencia, a la que se encuentra adscrita, en lo que afecta al presente programa, la Subdirección General de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. Se recogen las actividades y los gastos de funcionamiento de dicha unidad destinadas a desarrollar las funciones que tiene atribuidas.
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

PROGRAMA 912O
Relaciones con las Cortes Generales, Secretariado del Gobierno y apoyo a la Alta Dirección

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.
En el ámbito de la conciliación de la vida familiar y laboral de los/las trabajadores/as, el Ministerio promueve 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.

Principales líneas de actuación del programa
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.
Las actividades previstas para el año 2022 estarán condicionadas por las recomendaciones y protocolos de la situación sanitaria asociada a la COVID 19. En función de la evolución, se podrían preparar actividades para los días no lectivos del curso 2021-2022 en el próximo año (25 y 28 de febrero, Semana Santa del 8 a 18 de abril y verano de 27 de junio a 29 de julio).
Aplicación de la preferencia para participar en cursos de formación a quienes se hayan incorporado 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 (artículo 60.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres). Convocatoria de actividades formativas en materia de igualdad.

PROGRAMA 921Q
Cobertura informativa

Pertinencia: Media

PROGRAMA 921Q
Cobertura informativa

Breve descripción del programa

El programa está dotado con los créditos necesarios para que puedan realizarse las funciones encomendadas a la Secretaría de Estado de Comunicación, como 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.

PROGRAMA 921R
Publicidad de las normas legales

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

La Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado (AEBOE) está comprometida con el principio de la igualdad como eje transversal de toda actuación pública. Actúa en consonancia con la ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y con la Resolución de 29 de diciembre de 2020, de la Secretaría General de Función Pública, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 9 de diciembre de 2020, por el que se aprueba el III Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella.
Desde la perspectiva del funcionamiento interno de la Agencia, hay que tener en cuenta que el sector de artes gráficas, en el que se desarrolla la actividad principal del Organismo, es un sector en el que las mujeres tienen una baja representación.

Principales líneas de actuación del programa

Medidas instrumentales para una transformación organizativa.
Convocatoria anual de la Comisión para la Igualdad, constituida el 18 de febrero de 2013. La Comisión que, con funcionamiento independiente, reporta de sus distintas actuaciones en las reuniones de la Comisión de Igualdad de la Mesa Delegada en el Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática, compartiendo con los otros organismos adscritos al Ministerio, como el Centro de Investigaciones Sociológicas o Patrimonio Nacional, de buenas prácticas en materia de igualdad.

Sensibilización, formación y capacitación.

— 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 III Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en sus organismos públicos (Resolución de 29 de diciembre de 2020, de la Secretaría General de Función Pública, BOE de 1 de enero de 2021), el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres (BOE de 14 de octubre de 2020) o el Real Decreto 259/2019, de 12 de abril, por el que se regulan las Unidades de Igualdad de la Administración General del Estado (BOE de 13 de abril de 2019).
— Al objeto de dar a conocer el III Plan de Igualdad, en el Plan de Formación de la AEBOE 2021-2022, se incluye un curso sobre el III Plan para la Igualdad de Género en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella.

Principales líneas de actuación del programa
— En materia de formación, se ha publicado en la intranet de la Agencia una nueva edición del Curso Básico de Igualdad de Género del personal de la Administración General del Estado impartido por la Dirección General de la Función Pública. También se dan a conocer las distintas actividades realizadas por el INAP como la experiencia de aprendizaje «Fundamentos sobre la igualdad entre mujeres y hombres» y las jornadas de aprendizaje INAP en materia de igualdad de género que se derivan de la misma.
Condiciones de trabajo y desarrollo profesional. — En el plano de la prevención de riesgos se realizan reconocimientos preventivos sobre distintas especialidades. — En los procesos de promoción y selección de personal, los tribunales titulares y suplentes tienen una composición paritaria. — La incorporación en los programas de los distintos procesos selectivos del epígrafe «Políticas de promoción de la paridad de género en las Administraciones Públicas».
Corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral. — 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. — En cuanto datos sobre la modalidad de conciliación a la que se acoge el personal de la Agencia, se observa paridad en cuanto a las medidas de flexibilización horaria para cuidado de hijos menores de 12 años, si bien las solicitudes para cuidado de familiares de primer grado y las reducciones de jornada por motivos de conciliación, son solicitadas en su mayoría por mujeres. — 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 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.
Violencia contra las mujeres. — En la Intranet se dispone de un enlace directo a la web de recursos de apoyo y prevención ante casos de violencia de género (WRAP). — Con respecto al Plan de Acción Social del año 2021 se recogen ayudas para situaciones excepcionales, aquellas que específicamente el gasto extraordinario fuera generado como consecuencia de haber sido víctima de violencia de género. No se ha solicitado ninguna de este tipo de ayudas.
Interseccionalidad y situaciones de especial protección. En los pliegos de cláusulas administrativas para procedimiento abierto y procedimiento negociado, se establece la previsión de que en caso de empate 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.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Tener una relación de puestos de trabajo (RPT) paritaria.	Porcentaje de mujeres y hombres en la AEBOE.	SI
Tener un Comité de Dirección paritario.	Porcentaje de mujeres y hombres en el personal directivo de la Agencia.	SI

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Sensibilización del personal de la AEBOE en materia de igualdad.	Porcentaje de normativa publicada anualmente en materia de igualdad en el Tablón de la Comisión de Igualdad.	NO
Participación en los cursos de formación en materia de igualdad de un número paritario de mujeres y hombres.	Porcentaje de mujeres y hombres inscritos en los cursos de formación en materia de igualdad.	SI
Apoyar la corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Porcentaje de mujeres y hombres acogidos a las medidas de flexibilización horaria por motivos de conciliación.	SI
Fomentar la perspectiva de género (transversalidad) en todas las actuaciones de la Agencia.	Número de reuniones de la Comisión de Igualdad de la Mesa Delegada en el Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática y de la Comisión de Igualdad de la Agencia.	NO
Conceder ayudas de acción social a un número paritario de hombres y mujeres.	Número de hombres y de mujeres que reciben las ayudas de acción social.	SI

PROGRAMA 925M
Memoria democrática

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

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 del programa
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 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.

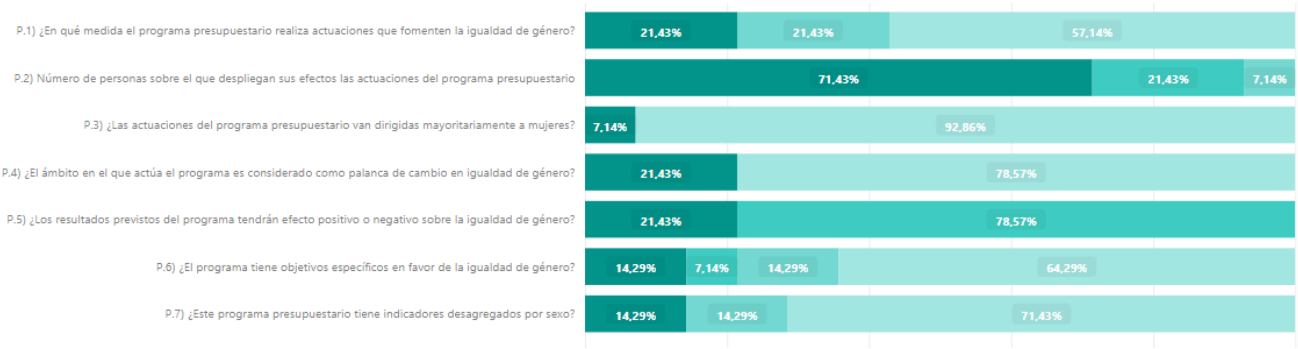
Principales líneas de actuación del programa
Las comisiones y órganos colegiados que se constituyan en relación con la memoria democrática tendrán en cuenta el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en su composición.
Con motivo del 90 aniversario de la implantación del sufragio femenino en España, está previsto la realización de una exposición sobre la figura de Clara Campoamor.

SECCIÓN 26. MINISTERIO DE SANIDAD

Listado de programas

Programa	Denominación	Pertinencia de género
231A	Plan Nacional sobre Drogas	Alta
23RB	C18.I02 Acciones para reforzar la prevención y promoción de la Salud. Servicios Sociales y Promoción Social	Alta
311M	Dirección y Servicios Generales de Sanidad	Baja
311O	Políticas de Salud y Ordenación Profesional	Baja
313A	Prestaciones sanitarias y farmacia	Baja
313B	Salud pública, sanidad exterior y calidad	Alta
313D	Donación y trasplante de órganos, tejidos y células	Baja
313E	Salud Digital, Información e Innovación del Sistema Nacional de Salud	Baja
31KB	C11.I02 Proyectos tractores de digitalización de la Administración General del Estado. Sanidad	Baja
31RA	C18.I01 Plan de inversión en equipos de alta tecnología en el Sistema Nacional de Salud. Sanidad	Baja
31RB	C18.I02 Acciones para reforzar la prevención y promoción de la Salud. Sanidad	Baja
31RC	C18.I03 Aumento de capacidades de respuesta ante crisis sanitarias. Sanidad	Baja
31RD	C18.I04 Formación de profesionales sanitarios y recursos para compartir conocimiento	Baja
31RE	C18.I05 Plan para la racionalización del consumo de productos farmacéuticos y fomento de la sostenibilidad	Baja

Análisis de pertinencia (agregación de los resultados de las respuestas a las preguntas sobre pertinencia de género de los programas gestionados por la sección):



Fichas de programa de todos los programas gestionados por la sección

PROGRAMA 231A
Plan Nacional sobre Drogas

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

El Plan Nacional sobre Drogas coordina y desarrolla, desde la coordinación 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 Plan Nacional sobre Drogas, 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. En este sentido, se impulsan acciones destinadas a:

a) Incorporar de forma efectiva la perspectiva de género como herramienta de análisis de la realidad, en todos los programas, investigaciones e intervención y prevención.
b) Implementar una mayor sensibilización respecto a la perspectiva de género.
c) Sensibilizar a la sociedad en su conjunto sobre la necesidad de fomentar aquellos aspectos que son factores de protección (prudencia, solidaridad, etc.).
d) Promover la prevención y detección precoz de la violencia de género en mujeres drogodependientes y en medios donde se consumen sustancias.
e) Impulsar programas centrados en las necesidades de las mujeres, analizando todos los aspectos ligados al consumo y desarrollando alternativas de tratamiento no farmacológicas.
f) 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.

Principales líneas de actuación del programa
Incorporar de una manera práctica la perspectiva de género en programas preventivos.
Incluir la perspectiva de género en todos los niveles del proceso asistencial.

Principales líneas de actuación del programa
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.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Incluir prioridades de género en la Orden de convocatoria de ayudas a proyectos de prevención e investigación en adicciones.	Ratio de convocatorias públicas que tienen entre sus prioridades la perspectiva de género.	NO

PROGRAMA 23RB C18.I02
Acciones para reforzar la prevención y promoción de la Salud. Servicios Sociales y Promoción Social

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

El programa se corresponde con los proyectos del Ministerio pertenecientes a la Inversión 2 (Acciones para reforzar la prevención y promoción de la salud) del Componente 18 (Renovación y ampliación de las capacidades del SNS) del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Recoge subvenciones en materia de prevención y tratamiento de adicciones a ONGs y subvenciones en materia de prevención y tratamiento de adicciones a proyectos investigación.
Se estima que un porcentaje del programa establecido para la Delegación del Gobierno para el Plan Nacional Sobre Drogas en el PRTR de 2022 produzca impacto positivo en materia de igualdad de género, pues los proyectos a desarrollar a través de las convocatorias de subvenciones contribuyen en parte a las políticas palanca del área de igualdad de género.

Principales líneas de actuación del programa
Subvenciones en materia de prevención y tratamiento de adicciones a ONG: Proyectos a desarrollar por entidades sin ánimo de lucro a través de subvenciones, preferentemente en concurrencia competitiva, para diversas finalidades como mejora de sistemas de información; creación y mantenimiento de recursos habitacionales para personas consumidoras de drogas sin hogar; ampliación de los programas de prevención de adicciones; y mejora de la capacitación de los profesionales de la red ante las adicciones comportamentales.
Subvenciones en materia de prevención y tratamiento de adicciones a proyectos investigación: Se financiarán proyectos de investigación que analicen la repercusión de la pandemia COVID-19 en los consumos y los trastornos adictivos en la población. Estos proyectos permitirán a las autoridades sanitarias disponer de mayor información para evaluar el funcionamiento de los servicios públicos que han tratado de darles respuesta. Se priorizarán los proyectos centrados en desarrollo de un sistema de información centinela sobre consumidores de drogas que permita detectar de forma rápida cambios y necesidades durante una situación de alertas de cualquier tipo, como ha sido la COVID-19.

PROGRAMA 311M
Dirección y Servicios Generales de Sanidad

Pertinencia: Baja

PROGRAMA 311M
Dirección y Servicios Generales de Sanidad

Breve descripción del programa

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.
En el año 2020 se publicaron veintiocho Proyectos normativos con impacto de género: uno a iniciativa del Ministerio de Sanidad y veintisiete a iniciativa de otros departamentos como proponentes. En total, dos tuvieron impacto positivo, siendo uno de ellos el que tenía la iniciativa del Departamento y otro en el que el Ministerio de Sanidad actuó de coproponente.
Asimismo, se puede destacar que, hasta la fecha, en el año 2021, se han aprobado un total de diecisiete Proyectos normativos con impacto de género: seis a iniciativa del Ministerio de Sanidad y once a iniciativa de otros departamentos, en los que el Ministerio de Sanidad ha actuado como co-proponente. No obstante lo anterior, hasta el momento ninguno de ellos se ha contabilizado con impacto positivo.

Principales líneas de actuación del programa
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.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Mejora de los informes de impacto de género en los proyectos normativos.	Número de proyectos con informe detallado/positivo de género.	NO

PROGRAMA 311O
Políticas de Salud y Ordenación Profesional

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

Este programa tiene como ámbitos de actuación: (*i*) efectuar propuestas de normativa básica sobre formación y ordenación de las profesiones sanitarias y recursos humanos del Sistema Nacional de Salud, (*ii*) ordenar y gestionar la formación especializada en Ciencias de la Salud, (*iii*) gestionar el Registro Nacional de Especialistas en Formación, (*iv*) ordenar y coordinar el funcionamiento de los órganos asesores del Ministerio de Sanidad en materia de formación sanitaria especializada, (*v*) ordenar el sistema de acreditación de la formación continuada de los profesionales y coordinar las actividades de la Comisión de Formación Continuada del Sistema Nacional de Salud, (*vi*) ordenar y gestionar el reconocimiento de efectos profesionales a títulos extranjeros que habiliten para el ejercicio de las profesiones sanitarias en los que no tengan competencias los Ministerios de Educación

PROGRAMA 311O
Políticas de Salud y Ordenación Profesional

y Formación Profesional y de Universidades, (*vii*) gestionar el Registro Estatal de Profesionales Sanitarios, ejercer las funciones de Secretaría de la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud, ejercer las funciones de alta inspección del Sistema Nacional de Salud, (*viii*) tramitar los acuerdos y convenios suscritos en el ámbito competencial de la Secretaría de Estado de Sanidad y de la Secretaria General de Salud Digital, Información e Innovación del Sistema Nacional de Salud con otras administraciones y entidades públicas o privadas, realizando el seguimiento de los mismos y (*ix*) gestionar el Registro Nacional de Instrucciones Previas.
El programa no contiene vinculaciones específicas en igualdad de oportunidades. No obstante, el sector sanitario es el destinatario de este programa y se trata de un sector feminizado. Además, su contenido se trabaja teniendo en cuenta la perspectiva de género, y la realización de estadísticas incorpora la pertinente diferenciación entre géneros.

Principales líneas de actuación del programa
No dispone de actuaciones específicas que tengan relación con la igualdad de oportunidades, sino un impacto indirecto al afectar mayoritariamente a las mujeres.

PROGRAMA 313A
Prestaciones sanitarias y farmacia

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

El programa recoge todas aquellas actuaciones tendentes a la elaboración y evaluación de la Cartera 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.
Para el ejercicio 2022 continúa manteniendo, tanto en materia de prestación farmacéutica como en obtención de resultados en salud, políticas que se ejercen en condiciones de igualdad para ambos sexos. El objetivo es que la ejecución de dichas políticas se realice con equidad en todo el territorio español, pudiendo tener un impacto de género positivo en aquellas patologías que tienen una incidencia mayor en mujeres.

Principales líneas de actuación del programa
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 genero 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	Indicadores	Desagregado por sexo
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.	NO
	Revisiones de precios de medicamentos.	NO
	Precios de nuevos medicamentos y revisiones de los ya comercializados.	NO
Elaboración de protocolos farmacoclínicos del uso de medicamentos en el SNS para determinar el valor terapéutico en la práctica clínica real de los medicamentos.	Implantación de los protocolos farmacoclínicos en el sistema de información VALTERMED.	NO
	Seguimiento de los resultados en salud de los medicamentos y análisis de los resultados obtenidos.	NO
Impulsar y consolidar la implantación de la Red de Evaluación de medicamentos en el SNS (REvalMED).	Priorizar la elaboración de los informes de posicionamiento terapéutico, mejorar el acceso a los medicamentos con aportaciones de beneficio clínico incremental.	NO

PROGRAMA 313B
Salud pública, sanidad exterior y calidad

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

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. Es también el encargado de canalizar las funciones concernientes a la calidad, planificación sanitaria y sistemas de información sanitaria.
Todas las líneas de actuación que se mencionan a continuación trabajan con la metodología 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 músculo 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 que influyen en el análisis de datos.
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 (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.

Principales líneas de actuación del programa
Programa de Sanidad Ambiental y Salud Laboral: El Plan Estratégico de Salud y Medio Ambiente incorpora la perspectiva de género mediante la implementación de acciones específicas enfocadas a la mujer, tomando como base aquellos factores en los que existen evidencias de inequidades, especialmente en el ámbito sanitario. Además, la vigilancia de la Salud laboral incluye la perspectiva de género a fin de identificar y corregir la discriminación que sufre la mujer en el entorno laboral.
Programa de Promoción de la Salud y Prevención: Este programa incluye la identificación y análisis de la Equidad y las Desigualdades Sociales en Salud, la Vigilancia de Equidad y los Determinantes Sociales de la Salud, así como la Intersectorialidad y el enfoque de Salud en todas las políticas. Dentro de los ejes de equidad se incluye el género, la edad y el ciclo vital, el país de origen (migrantes) y la clase social, con especial trabajo con la comunidad gitana. Además, este programa tiene como objetivo 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.
Programa de Vigilancia y Alertas de Salud Pública: Basándose en la experiencia ya desarrollada en la materia, particularmente en la vigilancia de las enfermedades transmisibles, se extiende ahora a los condicionantes de los problemas de salud que son el objeto de las políticas para mejorarla. Este programa dispone las bases de una vigilancia integral de salud pública que abarca todos los condicionantes de la salud y el propio estado de salud, incluido el enfoque de género y la desagregación de los distintos ámbitos de vigilancia por sexo. Se articula la Red de Vigilancia en salud pública que se ocupa de coordinar el sistema de vigilancia de factores condicionantes, el de problemas de salud y los sistemas de alerta precoz y respuesta rápida.
Programa de Control de VIH, SIDA, ITS, Hepatitis Virales y Tuberculosis: Este programa incluye la incorporación de los enfoques de género y de diversidad sexual de forma más explícita, de manera que los sistemas de información incorporan nuevas variables como la identidad de género. Además, incluye la necesidad de incorporar el enfoque en las acciones dirigidas a mujeres en general o a mujeres que ejercen la prostitución, orientaciones y/o herramientas para poder hacer efectiva la incorporación de los enfoques, profundizar en las diferentes necesidades en relación a la diversidad sexual y de género, el enfoque de género en el análisis de la situación epidemiológica y la inclusión de indicadores que permitan ver la incorporación de los enfoques.
Plan Nacional de Calidad Asistencial en el Sistema Nacional de Salud: Este Plan se integra por las distintas Estrategias en Salud, que incluye acciones como la excelencia clínica y generación y difusión del conocimiento, la participación de pacientes y ciudadanos en el SNS y el Marco estratégico para la atención primaria. Todas ellas incluyen un enfoque de género.
Observatorio de Salud de las Mujeres: Las políticas de salud pueden contribuir al incremento de las desigualdades si no se orientan con una perspectiva de género y diversidad. El objetivo del Observatorio de Salud de las Mujeres es fortalecer el enfoque de género en las políticas para evitar que eso ocurra. Su trabajo tiene un largo recorrido en investigación, formación, violencia contra las mujeres, salud sexual y reproductiva y políticas de género. Su actividad rutinaria implica un alto grado de coordinación teniendo en cuenta el Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
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.	NO
	Objetivo de los estudios.	NO
	Participación de las asociaciones de mujeres en los equipos de trabajo para el diseño del estudio.	NO
	Líneas de investigación cualitativa y cuantitativa impulsadas.	NO
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.	NO
	Relación de instituciones y servicios que las han difundido.	NO
	-	
-	Número de artículos publicados en cuyo contenido se aborden temas de análisis desde el género como determinante social de desigualdades en salud.	NO
	-	
Seguimiento de la Red Estatal de Vigilancia en Salud Pública, en el que todos los Sistemas de Vigilancia desagregarán los indicadores por sexo y por los diferentes ejes de desigualdad, e incluirá la Vigilancia de la Equidad y los Determinantes Sociales de la Salud.	Casos de violencia de género, detectados y registrados desde los servicios sanitarios.	SI
-		
	Número de Buenas Prácticas con sello del Sistema Nacional de Salud en cada convocatoria (datos agregados para el SNS y por Estrategia).	NO

PROGRAMA 313D
Donación y trasplante de órganos, tejidos y células

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

El programa recoge todas aquellas actuaciones tendentes a aumentar la disponibilidad de órganos, tejidos y células para trasplante; asegurar el acceso equitativo a la terapia del trasplante; mejorar la calidad y la seguridad del proceso de donación de órganos, tejidos y células; mejorar la calidad y seguridad en el tratamiento de datos del Sistema Nacional de Salud en el ámbito de donación y trasplantes.

PROGRAMA 313E
Salud Digital, Información e Innovación del Sistema Nacional de Salud

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

El programa se basa en el desarrollo de las acciones necesarias para el cumplimiento de las competencias establecidas en el Real Decreto 735/2020, de 4 de agosto, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Sanidad, y se modifica el Real Decreto 139/2020, de 28 de enero, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales, que refuerza la estructura del Ministerio de Sanidad anteriormente citado, con la creación de la Secretaría General de Salud Digital, Información e Innovación del Sistema Nacional de Salud, de la que depende la Dirección General de Salud Digital y Sistemas de Información para el Sistema Nacional de Salud, con el objetivo de 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, tales como el análisis de datos («big data»), la inteligencia artificial o la analítica predictiva, entre otros, en el ámbito de la salud.

PROGRAMA 31KB C11.I02
Proyectos tractores de digitalización de la Administración General del Estado. Sanidad

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

El programa se corresponde con los proyectos del Ministerio de Sanidad incluidos en la Inversión 2 («Proyectos tractores de digitalización de la Administración General del Estado») del Componente 11 («Modernización de las Administraciones Públicas») del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, y pretende fijar los mecanismos e infraestructuras necesarias que permitan afrontar en las mejores condiciones cualquier nueva emergencia sanitaria desde la mejora de la interoperabilidad, el desarrollo de nuevos servicios digitales, el impulso a la analítica de datos y explotación de la información en el SNS, así como el reforzamiento de la red de centros de apoyo a la innovación y de transferencia tecnológica.
Uno de los objetivos operativos del Componente 11 del citado Plan establece como prioritario fortalecer la capacidad de la Administración mediante la implantación de un modelo de recursos humanos basado en competencias, que favorezca la atracción y retención del talento mediante la articulación de una carrera profesional que asegure la igualdad entre mujeres y hombres, y desarrollar políticas de reclutamiento y selección orientadas a la captación de talento diverso y a la inclusión de grupos infrarrepresentados.

PROGRAMA 31RA C18.I01
Plan de inversión en equipos de alta tecnología en el Sistema Nacional de Salud. Sanidad

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

El programa se corresponde con los proyectos del Ministerio de Sanidad incluidos en la Inversión 1 «Plan de inversión en equipos de alta tecnología en el Sistema Nacional de Salud» del Componente 18 «Renovación y ampliación de capacidades del Sistema Nacional de Salud» del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.
Los equipos de alta tecnología médica son un instrumento esencial en los procesos asistenciales. Las inversiones realizadas en equipos médicos que incorporen la tecnología más avanzada permiten in-

PROGRAMA 31RA C18.I01
Plan de inversión en equipos de alta tecnología en el Sistema Nacional de Salud. Sanidad

crementar la supervivencia global y la calidad de vida mediante el diagnóstico de enfermedades en estadios tempranos, posibilitando la intervención terapéutica rápida y mejorando la calidad asistencial y la seguridad del paciente y del profesional al incorporar equipos más seguros.
España presenta un nivel de obsolescencia de estos equipos claramente superior a la media europea y un nivel de densidad de estos equipos por habitante inferior también a la existente en los países europeos con un modelo sanitario equivalente al español (modelo Beveridge). La distribución interna presenta también desequilibrios significativos.
La inversión se desplegará en dos ámbitos:

— Renovación (por obsolescencia ajustada a intensidad de uso, siguiendo referencias aceptadas internacionalmente).
— Ampliación de equipos para equilibrar las diferencias interregionales y alcanzar progresivamente la media de la Unión Europea en cuanto a número de equipos por millón de habitante, con especial atención a las zonas del territorio español que presentan una dotación por habitante inferior a la media nacional.

No se han definido líneas de actuación ni objetivos específicos en materia de igualdad de género.

PROGRAMA 31RB C18.I02
Acciones para reforzar la prevención y promoción de la Salud. Sanidad

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

El Programa se corresponde con los proyectos del Ministerio de Sanidad incluidos en la Inversión 2 «Acciones para reforzar la prevención y promoción de la salud. Sanidad» del Componente 18 «Renovación y ampliación de las capacidades del SNS» del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.
La Inversión 2 del Componente 18 pretende, en su conjunto, reforzar la capacidad preventiva y de promoción de la salud para evitar la aparición de enfermedades. Se centra especialmente en la promoción de estilos de vida y entornos saludables. La mayor parte de las enfermedades tienen factores de riesgo comunes sobre los que hay que actuar preventivamente, como son el tabaquismo, el consumo de alcohol, el sedentarismo, la alimentación no saludable o la falta de bienestar emocional.
No se han definido líneas de actuación ni objetivos específicos en materia de igualdad de género.

PROGRAMA 31RC C18.I03
Aumento de capacidades de respuesta ante crisis sanitarias. Sanidad

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

El programa se corresponde con los proyectos del Ministerio de Sanidad en el Componente C18 I03 «Aumento de capacidades de respuesta ante crisis sanitaria» del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.
No se han definido líneas de actuación ni objetivos específicos en materia de igualdad de género.

PROGRAMA 31RD C18.I04
Formación de profesionales sanitarios y recursos para compartir conocimiento

Pertinencia: Baja

PROGRAMA 31RD C18.I04
Formación de profesionales sanitarios y recursos para compartir conocimiento

Breve descripción del programa

Este programa persigue fortalecer las competencias y las capacidades de los profesionales sanitarios, así como impulsar herramientas que posibiliten a estos profesionales compartir conocimientos para la mejora de la coordinación y calidad de la atención sanitaria.
El programa no contiene vinculaciones específicas en igualdad de oportunidades. No obstante, en las iniciativas de formación continuada se incluye la formación en equidad y la formación de directivos de la salud, en la que se potenciará la incorporación de mujeres a estos puestos de responsabilidad.

Principales líneas de actuación del programa
En las iniciativas de formación continuada se incluye la formación en equidad y la formación de directivos de la salud, en la que se potenciará la incorporación de mujeres a estos puestos de responsabilidad.

PROGRAMA 31RE C18.I05
Plan para la racionalización del consumo de productos farmacéuticos y fomento de la sostenibilidad

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

El programa se corresponde con los proyectos del Ministerio de Sanidad incluidos en la Inversión 5 «Plan para la racionalización del consumo de productos farmacéuticos y fomento de la sostenibilidad» del Componente 18 «Renovación y ampliación de capacidades del Sistema Nacional de Salud» del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.
Este Plan incluye herramientas y medidas dirigidas a cumplir los siguientes objetivos:

— Utilizar los medicamentos cuando son necesarios y en caso de utilizarlos, emplear aquellos que sean más coste-efectivos.
— Reducir la polifarmacia (más de 5 medicamentos) y disminuir el uso innecesario de medicamentos.
— Disminuir la incertidumbre clínica asociada a los nuevos medicamentos para incrementar el conocimiento científico, mejorar la información disponible y reducir la incertidumbre financiera.

No se han definido líneas de actuación ni objetivos específicos en materia de igualdad de género.

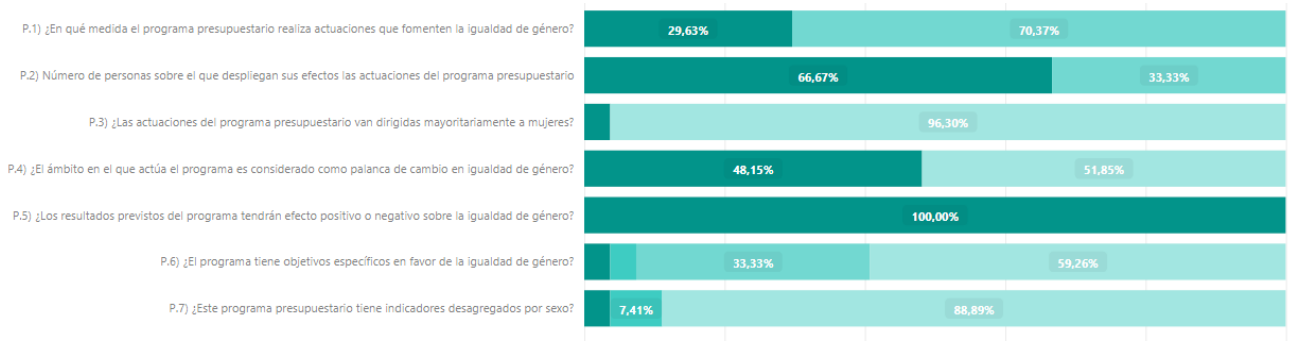
SECCIÓN 27. MINISTERIO DE ASUNTOS ECONÓMICOS Y TRANSFORMACIÓN DIGITAL

Listado de programas

Programa	Denominación	Pertinencia de género
425A	Normativa y desarrollo energético	Sin pertinencia
467G	Investigación y desarrollo de la Sociedad de la Información	Media
467I	Innovación tecnológica de las telecomunicaciones	Media
46KA	C11.I01 Modernización de la Administración General del Estado. I+D+i+Digitalización	Media
46LA	C12.I01 Espacios de datos sectoriales (contribución a proyectos tractores de digitalización de los sectores productivos estratégicos)	Baja
46MA	C13.I01 Emprendimiento. I+D+i+Digitalización	Media
46MC	C13.I03 Digitalización e Innovación I. I+D+i+Digitalización	Media
46NB	C14.I02 Programa de digitalización e inteligencia para destinos y sector turístico. I+D+i+Digitalización	Baja
46OA	C15.I01 Favorecer la vertebración territorial mediante despliegue de redes: Extensión de la banda ancha ultrarrápida y cobertura en movilidad de 30 Mbps	Media
46OB	C15.I02 Refuerzo de conectividad en centros de referencia, motores socioeconómicos y proyectos tractores de digitalización sectorial	Media
46OC	C15.I03 Bonos de conectividad para PYMES y colectivos vulnerables	Media
46OD	C15.I04 Renovación y sostenibilidad de infraestructuras	Media
46OE	C15.I05 Despliegue de infraestructuras digitales transfronterizas. I+D+i+Digitalización	Media
46OG	C15.I07 Ciberseguridad: Fortalecimiento de las capacidades de ciudadanos, PYMES y profesionales; e Impulso del ecosistema del sector	Media
46PR	C16.R01 Estrategia Nacional de IA	Baja
46RF	C18.I06 Data lake Sanitario	Baja

Programa	Denominación	Pertinencia de género
46SA	C19.I01 Competencias digitales transversales. I+D+i+Digitalización	Alta
46SD	C19.I04 Profesionales digitales	Media
46UE	C21.I05 Mejora de infraestructuras digitales, el equipamiento, las tecnologías, la docencia y la evaluación digitales universitarios	Baja
491M	Ordenación y promoción de las telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información	Media
492M	Defensa de la competencia en los mercados y regulación de sectores productivos	Sin pertinencia
493M	Dirección, control y gestión de seguros	Baja
493O	Regulación contable y de auditorías	Sin pertinencia
49OF	C15.I06 Despliegue del 5G: redes, cambio tecnológico e innovación	Media
49OS	C15.R02 Hoja de ruta 5G: Gestión y asignación del espectro, reducción de cargas al despliegue, Ley de Ciberseguridad 5G y Apoyo a entidades locales	Media
923C	Elaboración y difusión estadística	Media
923O	Gestión de la Deuda y de la Tesorería del Estado	Sin pertinencia
923P	Relaciones con Instituciones Financieras Multilaterales	Alta
923Q	Dirección y Servicios Generales de Asuntos Económicos y Transformación Digital	Media
92KA	C11.I01 Modernización de la Administración General del Estado. Servicios de carácter general	Media
931M	Previsión y política económica	Media

Análisis de pertinencia (agregación de los resultados de las respuestas a las preguntas sobre pertinencia de género de los programas gestionados por la sección)



Fichas de programa de todos los programas gestionados por la sección

PROGRAMA 467G
Investigación y desarrollo de la Sociedad de la Información

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

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 sistema 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.

PROGRAMA 467I
Innovación tecnológica de las telecomunicaciones

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

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.
España se ha planteado el diseño y elaboración de un Plan de Conectividad que contenga los objetivos fijados por la Comisión Europea.
Se promoverá la conectividad de la población mediante servicios de banda ancha, contribuyendo a la reducción de la brecha digital de género en las zonas rurales. 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 se recogen en los siguientes programas:
Programa de apoyo al emprendimiento digital y startups: 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. 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.

PROGRAMA 467I
Innovación tecnológica de las telecomunicaciones

El Plan Nacional de Competencias Digitales: comprende las actuaciones de todos los departamentos ministeriales desarrollando sinergias con otras Administraciones Públicas, Universidades y con el sector privado. Esta estrategia incluirá, al menos, los siguientes programas: Programa de formación digital para la ciudadanía; Programa de digitalización y desarrollo de competencias digitales en educación (primaria y secundaria) y FP; Programa de competencias digitales para empleados y desempleados; y Programa de especialistas en tecnologías digitales básicas y avanzadas.
La importancia estratégica de este sector audiovisual ha sido reconocida dentro de la Estrategia «España Digital 2025» y con la aprobación del Plan de Impulso al Sector Audiovisual (Spain Audiovisual Hub) por parte del Consejo de Ministros el 23 de marzo de 2021. El objetivo último de este Plan es convertir a España en plataforma global de negocios e inversiones en el sector audiovisual.

Principales líneas de actuación del programa

Plan de Conectividad.
Programa de apoyo al emprendimiento digital y startups. La principal actuación es la habilitación de una partida de préstamos participativos de 10 millones de euros en forma de préstamos al sector público en colaboración con ENISA para el apoyo financiero a la puesta en marcha de proyectos empresariales promovidos por emprendedoras digitales apoyando así financieramente la aparición de ideas empresariales innovadoras promovidas por mujeres con un fuerte componente tecnológico. Se contribuye a la generación de empleo en un sector de alto potencial reduciendo de esta manera la brecha de género.

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.

Plan de Impulso al Sector Audiovisual (Spain Audiovisual Hub): el sector de la producción audiovisual es un sector dual en el que conviven grandes empresas muy digitalizadas, junto con una mayoría de empresas pequeñas muy atomizadas. Se pretende impulsar el liderazgo de las mujeres apostando por su participación activa al frente de los proyectos:

— Puesta en marcha de la línea ENISA para el Impulso al Sector Audiovisual.
— Préstamos a Conferencia de Autoridades Audiovisuales y Cinematográficas de Iberoamérica.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Plan Nacional de Competencias Digitales. El Plan recoge sus propios indicadores diferenciando el impacto en mujeres y hombres. En los PGE se ha incluido como indicador el siguiente, al presupuestarse para el año 2021 medidas de capacitación TIC en el ámbito universitario.	Número de hombres y mujeres matriculados en el perfil TIC.	SI
Programa de apoyo al emprendimiento y startups: fomentar la creación por mujeres de empresas innovadoras.	Número de *startups* dirigidas por mujeres que han recibido ayudas.	SI
	Millones de euros en ayudas.	NO

PROGRAMA 46KA C11.I01
Modernización de la Administración General del Estado. I+D+i+Digitalización

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

El objetivo estratégico del componente 11 relacionado con este programa es «Digitalización de la Administración y procesos». Dicho objetivo desarrolla una serie de objetivos operativos, estructurados en los siguientes:

— Servicios digitales eficientes, seguros y fiables: desarrollar servicios públicos digitales más inclusivos, eficientes, personalizados, proactivos y de calidad para ciudadanos, empresas y empleados públicos.
— Administración guiada por datos: este componente debe permitir transformar a la Administración Pública española en una Administración «guiada por los datos», en la cual la información de los ciudadanos y personas jurídicas se utiliza para diseñar políticas públicas alineadas con la realidad social, económica y territorial de España, así como para la construcción de una experiencia ciudadana disruptiva de los servicios públicos.
— Democratización y universalización del acceso a las tecnologías emergentes: este componente tiene que permitir desarrollar servicios activos e infraestructuras comunes que permitan a todas las Administraciones sumarse a la revolución tecnológica que está suponiendo la irrupción de la inteligencia artificial, analítica de datos o blockchain.
— Modernización integrada del funcionamiento de las Administraciones Públicas: este componente debe permitir mejorar la atención a la ciudadanía y contribuir activamente al éxito de las políticas públicas destinadas a las grandes transformaciones de España apoyándose, entre otras herramientas, en el teletrabajo y en la cooperación territorial.

PROGRAMA 46LA C12.I01
Espacios de datos sectoriales (contribución a proyectos tractores de digitalización de los sectores productivos estratégicos)

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

En línea con la Estrategia Europea del Dato, los espacios de datos sectoriales de alto valor e impacto, intensivos en innovación en tecnologías digitales para el uso masivo de datos, son las capacidades más disruptivas y habilitadoras, de alto potencial tractor, sobre las que vertebrar la digitalización avanzada de los sectores productivos estratégicos de la economía. El objetivo es impulsar la creación de espacios de datos en los principales sectores productivos estratégicos de la economía, identificados en la Agenda Digital 2025 y en el propio PRTR entre ellos, el sector agroalimentario, el sector de la movilidad sostenible, el sector salud y el sector comercio, entre otros, excepto el sector turístico. La inversión impulsará la creación de grandes espacios de datos sectoriales de alto valor mediante el desarrollo de casos de uso, demostradores y pilotos, y de ecosistemas sectoriales público-privados de innovación en torno a dichos espacios de datos.
En el desarrollo de los grandes espacios de datos de alto valor se asegurarán, por parte de la administración ejecutora, las economías de escala y eficiencias en la inversión. Por ejemplo, mediante el desarrollo y compartición de componentes comunes *(building blocks)* y de infraestructuras y datos comunes, como las plataformas de cloud y las redes de supercomputación y almacenamiento, análisis de datos masivo y servicios e inteligencia artificial. Asimismo se potenciarán los esquemas de gobernanza para articular la cooperación público-privada en el desarrollo de los espacios de datos, en particular, se definirán los mecanismos necesarios para asegurar la interoperabilidad y se desarrollarán las reglas y mecanismos adecuados para impulsar la compartición de datos entre empresas. Todo ello se desarrollará impulsando la igualdad de género.

Principales líneas de actuación del programa
En el diseño de las actuaciones se incluirán de forma transversal la igualdad de género y facilitarán y fomentarán, a través de medidas de acción positiva cuando sea necesario, la participación de las mujeres, y de las empresas propiedad o lideradas por mujeres. Asimismo, se prestará especial atención a la incorporación de personas jóvenes, especialmente, en los programas destinados a la incorporación de profesionales en trasformación digital,

PROGRAMA 46MA C13.I01
Emprendimiento. I + D + i + Digitalización

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

Esta inversión incluye una serie de medidas orientadas a potenciar el ecosistema emprendedor, las cuales se abordan bajo el paraguas del Marco Estratégico en Política de PYME 2030, la Estrategia España Nación Emprendedora y la Agenda España Digital 2025.
Se tendrá en cuenta el potencial de contribución a la resiliencia y la transición ecológica y digital, preparando el camino para la neutralidad climática de España a 2050.
Las medidas se recogen en 4 ámbitos principales:

— CAPACIDADES: el apoyo a la creación y consolidación de un ecosistema emergente de innovación del sector público mediante el Programa GovTech, que impulsará la creación de aceleradoras/incubadoras que permitan el desarrollo de un ecosistema y de start-ups que ofrezcan productos y servicios que den solución a las nuevas necesidades y desafíos de las administraciones públicas, así como el desarrollo de sandboxes.
— HERRAMIENTAS: para facilitar la creación y transmisión de empresas y la gestión empresarial en fases tempranas del ciclo, se prevé: (*i*) la creación de la plataforma virtual ONE-Oficina Nacional de Emprendimiento, que actúe como punto de encuentro, aglutine esfuerzos y sirva de referente a PYMEs, autónomos y empresas de nueva creación en todo lo relativo al emprendimiento y su integración con Plataforma PYME; (*ii*) la creación del Portal Web Start-ups, como escaparate para el ecosistema español de start-ups, que sirva de escaparate para el ecosistema español de start-ups y que, al mismo tiempo, sea una herramienta útil para la conexión entre los distintos centros o redes de apoyo del sector en España que permita su colaboración.
— FINANCIACIÓN: línea de apoyo a la actividad emprendedora y de las PYMES, mediante el programa de apoyo al emprendimiento de mujeres.

Principales líneas de actuación del programa
Fomentar el emprendimiento de las mujeres. Programa destinado a fomentar y mejorar la financiación de proyectos innovadoras liderados o participados en su mayoría por mujeres, mediante la concesión de préstamos participativos.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Fomentar el emprendimiento de las mujeres.	2.000 mujeres empresarias/pymes dirigidas o participadas por mujeres (Q42023)	SI

PROGRAMA 46MC C13.I03
Digitalización e Innovación I. I+D+i+Digitalización

Pertinencia: Media

PROGRAMA 46MC C13.I03
Digitalización e Innovación I. I+D+i+Digitalización

Breve descripción del programa

La digitalización de las PYME constituye uno de los ejes principales de la agenda España Digital 2025. Las acciones concretas se recogen en el Plan de Digitalización de PYMEs 2021-2025 publicado en enero de 2021, que contempla un conjunto de instrumentos para incorporar en las micropymes y autónomos las herramientas digitales ya disponibles, impulsar la digitalización de empresas pequeñas, promover la innovación tecnológica. Se recogen las siguientes inversiones principales:

Programa Digital Toolkit
El programa tiene como objetivo impulsar la digitalización de las pequeñas empresas (10 a 49 empleados), las microempresas (1 a 9 empleados) y los trabajadores autónomos de cualquier sector de actividad económica, elevando su nivel de madurez digital. El programa subvencionará parcialmente los costes de adopción de paquetes de soluciones digitales básicas (denominados paquetes DTK) como presencia en Internet, venta electrónica, oficina en la nube, puesto de trabajo digital, digitalización procesos básicos, gestión de clientes, marketing digital, ciberseguridad, entre otros. Cada paquete de digitalización DTK tendrá asignado un importe de subvención fija y la diferencia será financiada por la empresa beneficiaria, creando incentivos para desplegarla activamente.
Las PYME y autónomos beneficiarios deberán seleccionar un proveedor de soluciones digitales, cuya intervención es esencial para la ejecución del Programa ya que suministran los productos y servicios digitales a las PYME previstos en los paquetes de digitalización DTK. Para asegurar la eficiencia, escala y capilaridad necesarias, se promoverán programas de cooperación público-privada para incorporar Agentes Facilitadores.

Programa Agentes del Cambio
El programa tiene por objetivo apoyar al menos a 15.000 PYMEs en sus procesos de transformación digital, alcanzando un 8,7% de las 171.884 PYMEs del país, subvencionando los costes de la incorporación de un profesional en transformación digital.

Acelera PYME 2.0
Mediante esta inversión se persigue ampliar la infraestructura de apoyo a la digitalización de las PYMEs que proporcionan la actual Red de Oficinas Acelera PYME.

Sistema de Inteligencia de la Digitalización de la PYME
El objetivo de esta inversión es financiar el diseño y puesta en marcha de una plataforma abierta de datos y servicios de inteligencia sobre la digitalización de las PYMEs en España, lo que permitirá medir el estado en «tiempo real» de la digitalización empresarial en España.

Principales líneas de actuación del programa
En su diseño, las tres inversiones incluirán de forma transversal la igualdad de género y facilitarán y fomentarán, a través de medidas de acción positiva cuando sea necesario, la participación de las mujeres, y de las empresas propiedad o lideradas por mujeres. Asimismo, se prestará especial atención a la incorporación de personas jóvenes, especialmente, en los programas destinados a la incorporación de profesionales en trasformación digital.
En relación con los Agentes del Cambio, el Plan facilitará y fomentará la participación de mujeres y promoverá la participación equilibrada de mujeres y hombres, tanto en el acceso a la financiación como en el acceso a las diferentes redes de centros de impulso al emprendimiento, a la digitalización y a la innovación.

PROGRAMA 46NB C14.I02
Programa de digitalización e inteligencia para destinos y sector turístico.
I + D + i + Digitalización

Pertinencia: Baja

PROGRAMA 46NB C14.I02

Programa de digitalización e inteligencia para destinos y sector turístico.
I + D + i + Digitalización

Breve descripción del programa

La inversión 2 tiene por objeto implementar actuaciones de impulso de la digitalización de los destinos turísticos y de las empresas turísticas, así como abordar la construcción de un sistema de inteligencia turística basado en la economía del dato y la interoperabilidad. Se recogen las siguientes submedidas:

— Plan de Transformación Digital de Empresas de la cadena de valor turística a través de la Inteligencia Artificial y otras tecnologías habilitadoras. Con el fin de impulsar esta nueva economía, se pondrán en marcha diferentes herramientas y estructuras para vertebrar un macroproyecto tractor de digitalización mediante la colaboración público-privada. En particular, el programa contempla las siguientes actuaciones:

  - Programa para el desarrollo de espacios de datos y fomento de la innovación disruptiva en el sector turístico.
  - Creación de un *industrial data space* que soporten la transformación digital del sector turismo hacia el uso intensivo del big data y la inteligencia artificial.
  - Por otra parte, se fomentará la innovación basada en tecnologías habilitadoras desarrolladas para los procesos de gestión del sector turístico. Se trata del desarrollo de un entorno colaborativo público privado al estilo de *app store,* con soluciones digitales segmentadas para las distintas empresas del sector, en el que se desarrollarán sobre código abierto soluciones digitales orientadas al sector turístico. Para la operación, mantenimiento y sostenibilidad de dicho espacio, se creará un Consorcio de Colaboración Público-Privada. Las empresas turísticas podrán acceder en función de si se trata de una empresa hotelera, de restauración o de prestación de servicios complementarios a un catálogo de soluciones digitales para mejorar sus procesos de gestión.

Principales líneas de actuación del programa

En su diseño de las actuaciones se incluirán de forma transversal la igualdad de género y facilitarán y fomentarán, a través de medidas de acción positiva cuando sea necesario, la participación de las mujeres, y de las empresas propiedad o lideradas por mujeres. Asimismo, se prestará especial atención a la incorporación de personas jóvenes, especialmente, en los programas destinados a la incorporación de profesionales en trasformación digital.

PROGRAMA 46OA C15.I01

Favorecer la vertebración territorial mediante despliegue de redes: Extensión de la banda ancha ultrarrápida y cobertura en movilidad de 30 Mbps

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

Este programa pretende ampliar la cobertura de las redes de acceso a la banda ancha ultrarrápida a las zonas que carecen de ella, con el objetivo de alcanzar el 100% de la población, y reducir la brecha de género entre hombres y mujeres en cuanto al uso de las TIC. También se emprenderán acciones específicas para la extensión de la cobertura en los centros urbanos históricos con consideración de zona blanca.

Principales líneas de actuación del programa
Extensión de la banda ancha ultrarrápida: acciones destinadas a proporcionar conectividad ultrarrápida de banda ancha en áreas blancas y grises con velocidades simétricas de 300 Mbps, actualizables a simétricas de 1 Gbps, excepto en zonas rurales remotas, que para lograr cobertura necesitan proyectos específicos, en las que se garantizarían al menos 100 Mbps. Fomento de una mayor conectividad entre las mujeres y la población en general, sin importar su ubicación geográfica.

Objetivos
Extensión de la banda ancha ultrarrápida en áreas blancas y grises.

PROGRAMA 46OB C15.I02
Refuerzo de conectividad en centros de referencia, motores socioeconómicos y proyectos tractores de digitalización sectorial

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

Existe una brecha de género en el uso de Internet entre mujeres y hombres, y también entre los colectivos vulnerables debido a su coste. Esta limitación cierra la puerta a las muchas oportunidades que ofrecen las TIC e Internet. Con este Programa, se pretende revertir esta situación, proporcionando los mecanismos, para que hombre y, especialmente, mujeres, puedan acceder de forma sencilla y segura para emprender sus propios proyectos vitales o económicos sin limitaciones.

Principales líneas de actuación del programa
Mejorar la conectividad y el equipamiento de los centros que proporcionan acceso a los servicios asistenciales esenciales y sociales básicos, tales como hospitales, centros de salud y centros de educación y formación. La mejora de la conectividad y el equipamiento de los centros de servicios esenciales, tendrá una repercusión inmediata y directa en el bienestar de las mujeres, ya que permitirán una mayor rapidez en los servicios y una mejora de la calidad.
Proporcionar ultra conectividad a los principales motores socioeconómicos del país y a las áreas con alta demanda de capacidad (islas tecnológicas). Se promueva la iniciativa femenina como fuerza motora en todos los sectores clave para la sociedad, así como su presencia a la hora de encabezar proyectos con la digitalización de dichos sectores.

Objetivos
Mejorar la conectividad y el equipamiento de los centros que proporcionan acceso a los servicios asistenciales esenciales.
Ultra conectividad a los principales motores socioeconómicos.

PROGRAMA 46OC C15.I03
Bonos de conectividad para PYMES y colectivos vulnerables

Pertinencia: Media

PROGRAMA 46OC C15.I03
Bonos de conectividad para PYMES y colectivos vulnerables

Breve descripción del programa

La inversión supondrá la puesta en marcha de un programa de bonos de carácter social para colectivos vulnerables, con perspectiva de género, favoreciendo la asequibilidad de las comunicaciones para estos colectivos. De esta manera, se busca facilitar el acceso mediante la aportación de recursos necesarios en las bandas de 5G, para que los ciudadanos, y por supuesto las mujeres, puedan ejercer su actividad económica y personal de forma asequible, rápida y segura.

Principales líneas de actuación del programa
Bonos a las pymes para financiar inversiones en conectividad, incluida la conectividad básica a 100 Mbps, como mínimo, y un conjunto de servicios de valor añadido como la VPN y la ciberseguridad.
Bonos para permitir a las personas o familias vulnerables adquirir paquetes de conexión de banda ancha con la tecnología más adecuada.

Objetivos
Bonos a las pymes para financiar inversiones en conectividad.
Bonos para permitir a las personas o familias vulnerables adquirir paquetes de conexión.

PROGRAMA 46OD C15.I04
Renovación y sostenibilidad de infraestructuras

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

La inversión consistirá en el equipamiento de parte del parque inmobiliario existente con infraestructuras que faciliten un despliegue óptimo de redes de muy alta capacidad en la última milla de acceso. Se espera que esta inversión, además de coordinar y optimizar el despliegue de las redes de acceso de nueva generación de manera sostenible, optimice el consumo energético de las redes desplegadas. Toda la inversión contribuirá a mejorar el equipamiento que dará soporte a las redes para que la ciudadanía, y en especial las mujeres, puedan desarrollar su actividad económica y profesional mediante el uso de las TIC y el acceso a Internet.

Principales líneas de actuación del programa
Infraestructura para facilitar el despliegue óptimo de redes de alta capacidad, permitiendo un mejor desarrollo de los proyectos profesionales y personales de las mujeres, que les permitan el uso de las TIC y el acceso a la Red de Internet.

Objetivos
Despliegue de redes de alta capacidad.

PROGRAMA 46OE C15.I05
Despliegue de infraestructuras digitales transfronterizas. I+D+i+Digitalización

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

El plan describirá los criterios técnicos (características esenciales de los proyectos y beneficiarios) y las medidas legales y reglamentarias necesarias, incluidas las requeridas para el control de las ayudas de Estado. El plan también establecerá un objetivo final para el cuarto trimestre de 2025 y respetará el principio de perspectiva de género en I + D + I, así como la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Principales líneas de actuación del programa
Participación en proyectos multipaís de Infraestructura Digitales Transfronterizas: los proyectos candidatos serían los Proyectos Importantes de Interés Común Europeo (IPCEI, por sus siglas en inglés) previstos, relacionados con los Servicios e Infraestructuras de Nueva Generación en la nube y en de borde (edge). Todos estos proyectos tendrán como perspectiva la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
Otros proyectos de I + D + i relacionados con las Infraestructuras Digitales Transfronterizas, que incluirán la participación de empresas españolas en consorcios de empresas para proyectos de interconexiones de infraestructuras de datos y cable submarino del Mecanismo «Conectar Europa» (MCE2 Digital) y nuevo RGEC. Se asegurará una participación igualitaria y ecuánime entre hombres y mujeres.

Objetivos
Participación en proyectos multipaís de Infraestructura Digitales Transfronterizas.
Otros proyectos de I + D + i relacionados con las Infraestructuras Digitales Transfronterizas.

PROGRAMA 46OG C15.I07
Ciberseguridad: Fortalecimiento de las capacidades de ciudadanos, PYMES y profesionales; e Impulso del ecosistema del sector

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

La inversión se materializará a través de 27 actuaciones concretas, orientadas fundamentalmente a desarrollar las capacidades de ciberseguridad tanto de ciudadanos como empresas y al impulso del ecosistema de ciberseguridad español en el marco de la estrategia de soberanía digital europea. La extensión de infraestructuras digitales abordadas en este mismo componente o los esfuerzos para incrementar las habilidades digitales de los ciudadanos, incorporadas en este Plan, generan el espacio para una mayor digitalización de nuestra sociedad, provocarán previsiblemente una mayor profundización de lo digital siempre orientado a la igualdad de género. Por ese motivo, esta inversión incorpora 27 tipos de actuaciones en torno a tres ejes:

1. Fortalecimiento de las capacidades de ciberseguridad de ciudadanos, pymes y profesionales. Del mismo modo se ha establecido un incremento en los mecanismos de respuesta a través de servicios y acciones coordinadas de respuesta como por ejemplo la Línea de Ayuda en Ciberseguridad que incrementará su capacidad hasta las 20.000 llamadas al mes, pero también el desarrollo de nuevas tecnologías de soporte, la mejora de los servicios de alerta temprana y vigilancia de ciberamenazas, o el desarrollo de soluciones para la mejora de los servicios públicos de ciberseguridad.

PROGRAMA 46OG C15.I07
Ciberseguridad: Fortalecimiento de las capacidades de ciudadanos, PYMES y profesionales; e Impulso del ecosistema del sector

2. El segundo eje es el Impulso el ecosistema del sector ciberseguridad, que responde por un lado a la necesidad de contribuir a la soberanía digital europea, y al mismo tiempo representa una oportunidad para la generación de riqueza, empleo y empresas en un sector de enorme crecimiento como es la seguridad digital.
3. El tercer eje, nodo internacional, contribuirá al impulso del sector en el espacio europeo, a través de la participación activa en la Red europea de centros espejo, la ejecución de proyectos con financiación europea para desarrollo de capacidades comunes a nivel europeo, la ejecución de proyectos de tipo financiación cascada para que se beneficien entidades españolas o la activación de acciones de soporte y estudios como centro de coordinación nacional. Entre las actuaciones de este se llevará a cabo la puesta en marcha del Centro Espejo del Centro Europeo de Competencias.

Principales líneas de actuación del programa

En su diseño de las actuaciones se incluirán de forma transversal la igualdad de género y facilitarán y fomentarán, a través de medidas de acción positiva cuando sea necesario, la participación de las mujeres, y de las empresas propiedad o lideradas por mujeres. Asimismo, se prestará especial atención a la incorporación de personas jóvenes, especialmente, en los programas destinados a la incorporación de profesionales en trasformación digital.

PROGRAMA 46PR C16.R01
Estrategia Nacional de IA

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

La Inteligencia Artificial (IA) tiene un gran potencial de transformación desde el punto de vista tecnológico, económico y social. Asimismo, es un vector transversal para afrontar los grandes desafíos de nuestra sociedad y específicamente para reducir la brecha de género, la brecha digital, apoyar la transición ecológica y la vertebración territorial. Se pretende conseguir un objetivo único: avanzar hacia una IA fiable, explicable, transparente e inclusiva. Entre las actuaciones a realizar para conseguir este objetivo único se encuentran:

Marco normativo y ético

— Estrategia Nacional de IA, Plan Nacional de actuaciones y reformas para la introducción y extensión de tecnologías basadas en IA en la economía y sociedad españolas, fomentando el cierre de la brecha de género.
— Desarrollar la normativa necesaria para permitir sandboxes regulatorios.
— Observatorio y sello IA.

Impulso de la I+D+i en IA

— Misiones I + D + i: financiar proyectos de investigación industrial o desarrollo experimental en materia de Inteligencia Artificial.
— Instituto multidisciplinar de la IA: creación de un centro de investigación multidisciplinar que integre la inteligencia artificial junto con otras ciencias.
— Red de excelencia en IA: apoyo a la creación de una Red Española de Excelencia en IA.

Atracción de talento

— Spain talent HUB: potenciación de capacidades digitales en IA, la atracción del talento internacional y la retención del talento nacional en el ámbito de la Inteligencia Artificial.
— Cátedras: financiar la creación de cátedras con universidades cuya actividad esté centrada en la investigación, la difusión y la formación en materia de inteligencia artificial.

PROGRAMA 46PR C16.R01
Estrategia Nacional de IA

Infraestructuras de datos y tecnológicas

— Plan de tecnologías de lenguaje natural: se financiarán proyectos en relación a la lengua española en el ámbito de la IA y del lenguaje natural.
— Refuerzo de las capacidades estratégicas de supercomputación facilitando el acceso y el uso por parte de las PYMEs e introducir la Comunicación y la Computación Cuántica en proyectos de diferente temática.

Integración de las IA en las cadenas de valor

— Convocatoria de subvenciones para integración en cadenas de valor a PYMEs para integración de la IA y la robotización en sus cadenas de valor.
— Programa nacional de algoritmos verdes: maximizar la eficiencia energética y reducir el impacto ambiental de los modelos de IA, apoyando a la vez el uso de esta tecnología.

Principales líneas de actuación del programa
En su diseño de las actuaciones se incluirán de forma transversal la igualdad de género y facilitarán y fomentarán, a través de medidas de acción positiva cuando sea necesario, la participación de las mujeres, y de las empresas propiedad o lideradas por mujeres.
MISIONES I+D+i. Financia proyectos de investigación industrial o desarrollo experimental en materia de Inteligencia Artificial para abordar los grandes desafíos sociales o misiones de país a los que hace referencia la ENIA como la brecha de género en sectores energía, movilidad, biomedicina, clima, agroalimentario, sanidad, turismo y hostelería.
CÁTEDRAS IA. Se atenderá a criterios de diversificación territorial, creación de equipos multidisciplinares y enfoque de género en la creación de las mismas.
Se valorarán positivamente los proyectos que permitan la creación de start-ups y nuevas empresas en todo el territorio.
Programa de ayudas a PYMEs para integración de la IA y la robotización en sus cadenas de valor. Se priorizarán los proyectos que contribuyan a cerrar la brecha de género y digital y ayuden a la vertebración territorial.

PROGRAMA 46RF C18.I06
Data lake Sanitario

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

Esta inversión consiste en la generación de un Data Lake sanitario, que recoja la información de los sistemas de información, con el objetivo de proporcionar un análisis masivo con capacidad de respuesta en tiempo real para la identificación y mejora del diagnóstico y tratamiento, identificación de factores de riesgo, análisis de tendencias, identificación de patrones, predicción de situaciones de riesgo sanitario y programación de recursos para su atención incluyendo algoritmos de inteligencia artificial, y utilizando nuevas arquitecturas de sistemas escalables y nuevas herramientas de procesamiento y descubrimiento de modelos. La definición de usos se establecerá en fases posteriores del proyecto y se prevé la posibilidad de incorporar a los proveedores sanitarios privados. La Secretaría de Estado de Digitalización e Inteligencia Artificial es la responsable del proyecto y se llevará a cabo en colaboración con el Ministerio de Sanidad.

PROGRAMA 46RF C18.I06
Data lake Sanitario

Se compone de diversas medidas:

— La adquisición de infraestructura tecnológica por las Comunidades Autónomas para la construcción del Data Lake sanitario.
— Incorporación de Comunidades Autónomas al Data Lake.

Principales líneas de actuación del programa

En su diseño de las actuaciones se incluirán de forma transversal la igualdad de género y facilitarán y fomentarán, a través de medidas de acción positiva cuando sea necesario, la participación de las mujeres, y de las empresas propiedad o lideradas por mujeres. Asimismo, se prestará especial atención a la incorporación de personas jóvenes, especialmente, en los programas destinados a la incorporación de profesionales en trasformación digital.

PROGRAMA 46SA C19.I01
Competencias digitales transversales. I + D + i + Digitalización

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

El plan nacional de capacidades digitales se dirige al conjunto de la población, desde la digitalización de la escuela hasta la universidad, pasando por la recualificación (*upskilling* y *reskilling*) en el trabajo, con especial atención al cierre de la brecha de género y al impulso de la formación en las zonas en declive demográfico.
La capacitación digital de la ciudadanía constituye un factor clave para poder aprovechar las oportunidades que esta transformación digital ofrece, garantizando la inclusión social (cerrando brechas de género, edad, origen o situación financiera), y el bienestar de la ciudadanía. En concreto, esta inversión integra:

1. Desarrollo de una red de centros de apoyo a la formación digital.
2. Acciones específicas de inclusión digital (campaña general de difusión y sensibilización, campaña de fomento del humanismo tecnológico, Plan Digital de enseñanza y difusión de la cultura y la lengua española en el exterior):

   — Actuación de concienciación y sensibilización mediante una campaña en medios de comunicación
   — Plan de comunicación global, que incluye publicidad, relaciones públicas, contenidos digitales, etc., que difunda y comunique el conjunto de actuaciones que se van a poner en marcha.
   — Plan Digital de enseñanza y difusión de la cultura y la lengua española en el exterior.

3. Acciones de capacitación para la ciudadanía digital:

   — Capacitación para la ciudadanía digital, incluyendo entre otras iniciativas: actividades especialmente dirigidas a la programación y robótica sin distinción de sexo o edad.
   — Actividades para la ciudadanía para ayudarles a realizar comunicaciones y transacciones seguras en línea.
   — Desarrollo de programas de capacitación digital en las zonas de prioridad demográfica, orientadas a las personas mayores, las mujeres, y la infancia y juventud.
   — Capacidades digitales para la lucha contra la pobreza infantil: diseño de metodología, contenidos y materiales didácticos para proveer de competencias digitales básicas a niños, niñas y adolescentes en riesgo de exclusión digital. Todos los materiales además abordarán el cierre de la brecha de género.

PROGRAMA 46SA C19.I01
Competencias digitales transversales. I + D + i + Digitalización

4. Programa de fomento de la capacitación digital de las mujeres y de vocaciones científico-tecnológicas en la escuela.

— Programas específicos orientación profesional centrado en profesiones digitales y mujeres.
— Fundación EOI: actuaciones para mujeres desempleadas de más de 45 años.

Principales líneas de actuación del programa
En su diseño de las actuaciones se incluirán de forma transversal la igualdad de género y facilitarán y fomentarán, a través de medidas de acción positiva cuando sea necesario, la participación de las mujeres, y de las empresas propiedad o lideradas por mujeres. Asimismo, se prestará especial atención a la incorporación de personas jóvenes, especialmente, en los programas destinados a la incorporación de profesionales en trasformación digital.
Formar a la mujer en competencias digitales. Incluirá actuaciones para la formación en competencias digitales específicas para mujeres.
Garantizar la ética digital en la formación. Campaña de fomento del humanismo tecnológico.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Mujeres con competencias digitales básicas: 7 millones de mujeres formadas en 4 años.	Mujeres formadas.	SI

PROGRAMA 46SD C19.I04
Profesionales digitales

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

El plan nacional de capacidades digitales se dirige al conjunto de la población, desde la digitalización de la escuela hasta la universidad, pasando por la recualificación (upskilling y reskilling) en el trabajo, con especial atención al cierre de la brecha de género y al impulso de la formación en las zonas en declive demográfico.
Esta inversión recoge entre sus objetivos disminuir la brecha digital por cuestión de género, incrementando el número de mujeres especialistas TIC. Actualmente, en España solo el 16,2% de los especialistas TIC son mujeres (aproximadamente 500.000), por debajo del 16,5% de la media de la UE-28.
En concreto, esta inversión Integra:
Adaptar la oferta formativa de formación profesional existente y diseñar nuevas especialidades que permitan adquirir competencias digitales avanzadas e impulsar un programa de atracción y retención de talento en el ámbito digital.
Creación de Recursos Educativos Abiertos para la enseñanza con medios digitales en inteligencia artificial, ciberseguridad a distintos niveles, desde la ciudadanía en general hasta perfiles más específicos (y complejos).

Principales líneas de actuación del programa
En su diseño de las actuaciones se incluirán de forma transversal la igualdad de género y facilitarán y fomentarán, a través de medidas de acción positiva cuando sea necesario, la participación de las mujeres, y de las empresas propiedad o lideradas por mujeres. Asimismo, se prestará especial atención a la incorporación de personas jóvenes, especialmente, en los programas destinados a la incorporación de profesionales en trasformación digital.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Incremento del número de mujeres especialistas TIC, del 16,2%, al 16,5%, alcanzando a la media comunitaria.	Número de mujeres especialistas TIC.	SI

PROGRAMA 46UE C21.I05
Mejora de infraestructuras digitales, el equipamiento, las tecnologías, la docencia y la evaluación digitales universitarios

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

Apoyo de infraestructuras centralizadas (RedIRIS) y servicios TIC.

a) RedIRIS Infraestructuras. Para aprovechar adecuadamente la red troncal de fibra óptica de RedIRIS, está previsto llevar fibra a nuevos organismos científicos y académicos, y colaborar con redes académicas autonómicas en la renovación del equipamiento óptico e IP a 100Gbps.

b) RedIRIS servicios TIC centralizados. Desplegar servicios TIC centralizados, solicitados por las universidades a través de CRUE-TIC (videoconferencia, ciberseguridad, adquisición centralizada de licencias…), para hacer una gestión más eficiente de los recursos, lograr economías de escala y mejorar la interoperabilidad.

Principales líneas de actuación del programa
En su diseño de las actuaciones se incluirán de forma transversal la igualdad de género y facilitarán y fomentarán, a través de medidas de acción positiva cuando sea necesario, la participación de las mujeres, y de las empresas propiedad o lideradas por mujeres. Asimismo, se prestará especial atención a la incorporación de personas jóvenes, especialmente, en los programas destinados a la incorporación de profesionales en trasformación digital.

PROGRAMA 491M
Ordenación y promoción de las telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

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.

PROGRAMA 491M
Ordenación y promoción de las telecomunicaciones y de la Sociedad de la Información

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 trasformación 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 del programa

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 objetivo 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. Estas medidas, tratarán de poner fin a la brecha digital existente entre hombres y mujeres, y aumentar su presencia en el Mercado Digital y Tecnológico de España, ofreciendo la posibilidad de liderar futuros proyectos o negocios derivados de iniciativas femeninas.

PROGRAMA 493M
Dirección, control y gestión de seguros

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

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, participes y beneficiarios. Pese a todo, se esperan unos resultados positivos en temas de igualdad de género.

PROGRAMA 49OF C15.I06
Despliegue del 5G: redes, cambio tecnológico e innovación

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

En términos de Igualdad de Oportunidades el despliegue e impulso de la tecnología del 5G reducir la brecha de género al permitir el acceso a la red sin requerir una infraestructura física continua, lo que supone que colectivos más vulnerables, como es el caso de la mujer, accederán de manera rápida a los servicios como educación o sanidad en igualdad de condiciones.

Principales líneas de actuación del programa
Se impulsará y acelerará el despliegue del 5G en los principales corredores de transporte (carreteras y ferrocarriles) tanto nacionales (corredores secundarios en determinadas zonas) como transfronterizos (corredores primarios).
Despliegue del 5G en determinadas zonas con el objetivo de lograr la cobertura del 75% de la población para el 31 de diciembre de 2025 en las bandas de preferencia 5G.
Despliegue del 5G en actividades económicas clave (entornos de producción industrial en empresas estratégicas de determinados sectores de producción clave y de gran impacto) y en servicios esenciales (entornos de producción en los ámbitos educativo, asistencial y sociosanitario).
Apoyo a la I+D relacionada con las redes 5G y 6G para ecosistemas de innovación (al menos 200 proyectos) y los ecosistemas de ciberseguridad 5G.

Objetivos
Despliegue de 5G en los corredores de transporte nacionales y transfronterizos.
Despliegue de 5G para lograr cobertura a la población.
Despliegue 5G en actividades económicas clave.
Apoyo a la I+D relacionada con las redes 5G y 6G para ecosistemas de innovación y ecosistemas de ciberseguridad.

PROGRAMA 49OS C15.R02
Hoja de ruta 5G: Gestión y asignación del espectro, reducción de cargas al despliegue, Ley de Ciberseguridad 5G y Apoyo a entidades locales

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

A través de este programa se pretende adaptar el sector de las telecomunicaciones a los requisitos de la Estrategia Digital Europea y reforzar la cohesión económica, social y territorial mediante la eliminación de las brechas digitales y el aumento del acceso a la cobertura ultrarrápida en todo el territorio nacional.
El impulso del 5G impactará directamente en la igualdad de género al permitir a la mujer acceder a nuevos y mejores productos, servicios formativos y de relación y oportunidades que permitirán ir disminuyendo la brecha digital y laboral de género, ya que su incorporación al mercado laboral en este sector repercutirá directamente en la creación de riqueza y desarrollo económico en el país.

Principales líneas de actuación del programa
Completar el «Segundo Dividendo Digital» y el procedimiento de licitación por subasta de la banda de frecuencias de 700 MHz y de la banda de frecuencias de 26 GHz.
Reducir temporalmente las cargas impositivas relativas al espectro en favor de los operadores de telecomunicaciones en 2022 y 2023 a fin de acelerar el despliegue de la 5G.
Incorporar el conjunto de instrumentos de la UE para la ciberseguridad de las redes de 5G al ordenamiento jurídico nacional.
Difundir buenas prácticas entre las administraciones públicas locales en materia de telecomunicaciones y reglamentación urbanística.

Objetivos
Completar el Segundo Dividendo Digital.
Reducir temporalmente las cargas impositivas en favor de los operadores para acelerar el despliegue 5G.
Incorporación al ordenamiento jurídico instrumentos de ciberseguridad.
Difundir buenas prácticas entre Administraciones locales en materia de Telecomunicaciones.

PROGRAMA 923C
Elaboración y difusión estadística

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

El Instituto Nacional de Estadística (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 del programa
Incorporación de la variable «género» en encuestas y estadísticas en el PEN 2021-2024: el número de operaciones estadísticas del INE que actualmente tienen datos por género son 94 de un total de 168 operaciones asignadas en el Inventario de Operaciones Estadísticas.
Publicación de los resultados en libros, prensa, documentos, etc. con información relativa a la variable género: — Mujeres y Hombres en España: 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. — Portal divulgativo: «Explica» tiene como objetivo ayudar a entender algunos conceptos básicos que se manejan en el trabajo estadístico y la actividad que realiza el INE. Algunos videos explican la aparición en las estadísticas de diferencias de género. Destacan los que tratan los conceptos de «Brecha de género», «Esperanza de vida» o «Pirámides de población». — Estadísticas Experimentales: se está desarrollando en base a la exploración de nuevos métodos estadísticos y la incorporación de nuevas fuentes de datos teniendo también en cuenta, cuando ello es posible, la perspectiva de género. — 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).

PROGRAMA 923P
Relaciones con Instituciones Financieras Multilaterales

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

La finalidad del programa presupuestario 923P 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.

Principales líneas de actuación del programa
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.
Creación y dotación de fondos fiduciarios de asistencia técnica y de capacitación que posibiliten la 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 normalmente 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.
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.

PROGRAMA 923Q
Dirección y Servicios Generales de Asuntos Económicos y Transformación Digital

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

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.

PROGRAMA 923Q
Dirección y Servicios Generales de Asuntos Económicos y Transformación Digital

Se incluyen todas las actividades de aquellos centros directivos de la Subsecretaría del Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital 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 del programa
Formación: planificación y desarrollo de acciones formativas para el personal del ministerio (SS.CC y periféricos) 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.
Participación en Comisiones y Grupos de Trabajo de Igualdad dependientes de la Mesa General de Negociación de la AGE.
Seguimiento de los planes de Igualdad en el departamento (Plan Estratégico de igualdad de Oportunidades y del Plan de Igualdad de la AGE en el departamento).

PROGRAMA 92KA C11.I01
Modernización de la Administración General del Estado. Servicios de carácter general

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

En este programa de gasto se incluyen todas las actividades de servicios de carácter general de la Subsecretaría de apoyo al desarrollo del componente 11 «Modernización de las Administraciones Públicas» del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR). El objetivo estratégico del componente 11 es la «Digitalización de la Administración y procesos». Dicho objetivo desarrolla una serie de objetivos operativos, estructurados en los siguientes:

PROGRAMA 92KA C11.I01
Modernización de la Administración General del Estado. Servicios de carácter general

— Servicios digitales eficientes, seguros y fiables.
— Administración guiada por datos.
— Democratización y universalización del acceso a las tecnologías emergentes.

Este componente debe permitir mejorar la atención a la ciudadanía y contribuir activamente al éxito de las políticas públicas destinadas a las grandes transformaciones de España apoyándose, entre otras herramientas, en el teletrabajo y en la cooperación territorial todo ello orientado a la consecución de la igualdad de género.

PROGRAMA 931M
Previsión y política económica

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

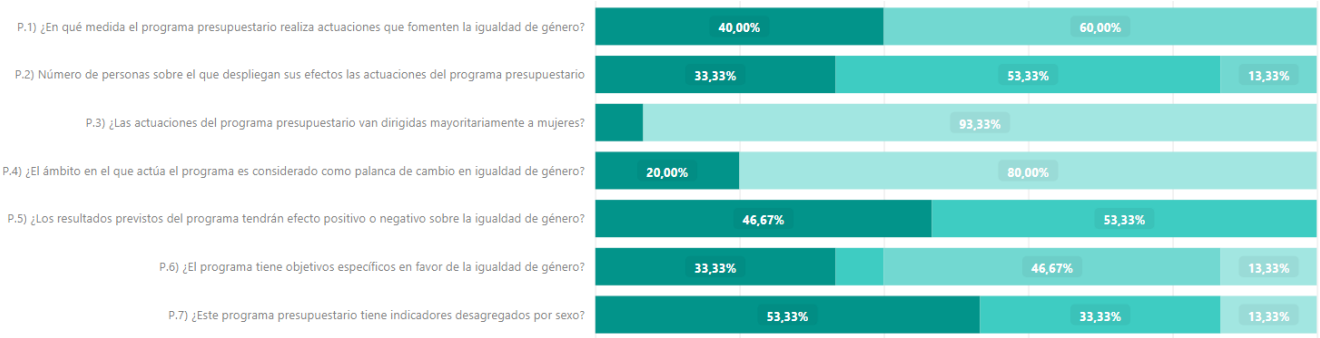
La finalidad del programa es dotar al Ministerio de Asuntos Económicos y Transformación Digital de un conocimiento profundo de la economía española y, en particular, de sus características estructurales.
Partiendo de este conocimiento, la Ministra de Asuntos Económicos y Transformación Digital puede 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.

SECCIÓN 28. MINISTERIO DE CIENCIA E INNOVACIÓN

Listado de programas

Programa	Denominación	Pertinencia de género
143A	Cooperación para el desarrollo	Baja
461M	Dirección y Servicios Generales de Ciencia e Innovación	Alta
463A	Investigación científica	Baja
463B	Fomento y coordinación de la investigación científica y técnica	Media
465A	Investigación sanitaria	Alta
467C	Investigación y desarrollo tecnológico-industrial	Media
467H	Investigación energética, medioambiental y tecnológica	Media
46QA	C17.I01 Planes Complementarios con CCAA	Baja
46QB	C17.I02 Fortalecimiento de las capacidades, infraestructuras y equipamientos de los agentes del SECTI	Baja
46QC	C17.I03 Nuevos proyectos I+D+I Publico Privados, Interdisciplinares, Pruebas de concepto y concesión de ayudas consecuencia de convocatorias competitivas internacionales. I+D de vanguardia orientada a retos de la sociedad. Compra pública pre-comercial.	Baja
46QD	C17.I04 Nueva carrera científica	Media
46QE	C17.I05 Reforma de capacidades del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación: Transferencia de conocimiento	Baja
46QF	C17.I06 Reforma de capacidades del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación: Salud	Alta
46QG	C17.I07 Reforma de capacidades del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación: Medioambiente, cambio climático y energía	Baja
46QI	C17.I09 Reforma de capacidades del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación: Sector aeroespacial	Baja

Análisis de pertinencia (agregación de los resultados de las respuestas a las preguntas sobre pertinencia de género de los programas gestionados por la sección)



Fichas de programa de todos los programas gestionados por la sección

PROGRAMA 143A
Cooperación para el desarrollo

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

El Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) es una Agencia Estatal de investigación de carácter pluridisciplinar, que 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 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, como el CSIC, 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).

Principales líneas de actuación del programa

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 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.

Principales líneas de actuación del programa
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 de la Secretaría General Adjunta de Recursos Humanos, 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: — «Igualdad de género» en modalidad online. (2 ediciones) 30 horas (uno en la1.ª convocatoria y otro en la 2.ª convocatoria). — «Uso igualitario del lenguaje administrativo» en modalidad *online*. 15 horas (2.ª convocatoria). 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	Indicadores	Desagregado por sexo
Posibilidad de realizar cursos en materia de sensibilización en igualdad de género.	Número de personas, hombres y mujeres, que han participado en las acciones formativas que tratan la materia de forma específica.	SI
Formación específica en puestos de responsabilidad y cargos directivos sobre la materia.	Número de personas, hombres y mujeres que han participado en las acciones formativas que tratan la materia de forma específica.	SI
Módulos que tratan la materia en determinados cursos del área de habilidades profesionales y recursos humanos	Número de personas, hombres y mujeres que han participado en las acciones formativas que tratan la materia de forma específica.	SI

PROGRAMA 461M
Dirección y Servicios Generales de Ciencia e Innovación

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

Una de las señas de identidad de este Gobierno y en particular 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.

PROGRAMA 461M
Dirección y Servicios Generales de Ciencia e Innovación

Según el informe Científicas en cifras 2021, la proporción de mujeres en el conjunto del personal investigador (en equivalencia a jornada completa) en España (41%) se mantiene estable desde 2009 y es superior a la media de la UE (38%). Si bien ha mejorado ligeramente en los sectores de Administración Publica (52%) y universidades (43%) dentro del equilibrio de género, sigue siendo muy baja entre el personal investigador del sector empresarial (31%). Además de la segregación horizontal, las mujeres se siguen encontrando con un techo de cristal en sus carreras científicas que les impide continuar progresando.
El programa 461M cubre, entre otras, las actividades del Observatorio de Mujeres, Ciencia e Innovación y de la Unidad de Mujeres y Ciencia (UMyC) del Gabinete de la Ministra, 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:

1. 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.
2. Avanzar hacia la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en todos los ámbitos y niveles del Sistema de ciencia, tecnología e innovación.
3. Facilitar la transformación en la cultura organizacional de los organismos e instituciones de ciencia e innovación.

Principales líneas de actuación del programa
Continuación con y refuerzo de actuaciones para visibilizar las brechas y desigualdades de género en el sistema de CTI: Informe Mujeres e Innovación 2022; Desarrollo de estadísticas de género en I+D+I relevantes Realización de estudios, análisis y monográficos en profundidad sobre temáticas concretas para la propuesta, desarrollo e implementación de medidas preventivas y correctivas. (p.e. estudio de jóvenes innovadoras).
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 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: 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. — 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. — ERA-NET GENDER-NET Plus seguimiento de los proyectos cofinanciados que se pondrán en marcha en 2020.

Principales líneas de actuación del programa
Medidas normativas como la integración de la perspectiva de género en la nueva estrategia estatal de ciencia, tecnología e innovación 2021- 2027 y el nuevo Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2021-2023.
Campañas de información y formación para la prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo para el personal del ministerio, y seguimiento de la adhesión a la declaración de tolerancia cero frente al acoso sexual y por razón de sexo aprobada el 25 de noviembre de 2020.
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 OPI/AEI/CDTI. — Actualización de planes de igualdad e informes de seguimiento anual de los OPI. — 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.
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.
Elaboración de directrices, fomento de buenas prácticas, formación, asesoramiento en procedimientos y criterios en convocatorias, reglamentos y normativa propia de los organismos públicos de investigación y valoración en las distintas vertientes de la igualdad de género en la I+D+i con un especial foco en: — Los sesgos inconscientes en evaluación de candidaturas: Impulso 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), visibilizando la existencia de sesgos no conscientes y suministrando al personal evaluador herramientas eficaces para corregir estos sesgos. — En garantizar el principio de igualdad de género, tanto en la evaluación de candidaturas (selección, contratación y promoción) como en la composición de los tribunales de evaluación.
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.
Trabajo sobre el género en la evaluación de proyectos con el Instituto de las Mujeres 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. — 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	Indicadores	Desagregado por sexo
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.	NO
	Número y tipo de informes y monográficos publicados en la materia.	NO
	Sistema de indicadores de igualdad en CTI creado y publicado en la web.	SI
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	NO
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.	SI
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.	NO
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.	NO
Facilitar la transformación en la cultura organizacional de los organismos e instituciones de ciencia e innovación para que integren la 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.	NO
Integración de criterios de igualdad de género en las convocatorias de ayudas a la contratación .	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.	NO
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.	SI
Impulso de un distintivo de igualdad de género en los centros de investigación.	Implementación del distintivo.	NO

PROGRAMA 463A
Investigación científica

Pertinencia: Baja

PROGRAMA 463A
Investigación científica

Breve descripción del programa

La ejecución del programa 463A permite al Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) cumplir con su misión a través del desarrollo del objetivo que tiene estatutariamente 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.

Principales líneas de actuación del programa

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:

a) El personal del CSIC cuenta con la posibilidad de recurrir a los servicios de la Escuela Infantil, adscrita a la Secretaría General Adjunta de Recursos Humanos, 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.

b) 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 titularidad 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. Previa autorización de la Secretaría General Adjunta de Recursos Humanos, se podrá modificar el horario fijo hasta un máximo de dos horas por máximo seis meses contados a partir de la fecha de incorporación de los permisos de maternidad y paternidad.

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 de la Secretaría General Adjunta de Recursos Humanos, 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:

— «Igualdad de género» en modalidad online. (2 ediciones) 30 horas.
— «Uso igualitario del lenguaje administrativo» en modalidad online. 15 horas (2.ª convocatoria). Atenderán todas las solicitudes de personas que participen en los cursos de formación que se programen.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Acciones de formación	Número de personas, hombres y mujeres, que han participado en las acciones formativas que tratan la materia de forma específica.	SI

PROGRAMA 463B
Fomento y coordinación de la investigación científica y técnica

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

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.
El programa 463B 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 2021-2027 (EECTI 2021-2027) y el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2021-2023 (PEICTI 2021-2023). Tanto la EECTI 2021-2027 como el PEICTI 2021-2023 abordan el impacto de género de las políticas públicas de I+D+I en toda su integridad como un aspecto transversal e integrador. Además, los dos documentos fueron revisados por la Unidad de Mujeres y Ciencia del MCIN con objeto de contemplar los aspectos de igualdad de género y de uso de lenguaje inclusivo.
Tanto la EECTI 2021-2027 como el PEICTI 2021-2023 incluyen un conjunto de indicadores de género que permitirán evaluar el impacto que dichas políticas tienen sobre la igualdad de género. Los indicadores referenciados en la EECTI 2021-2027 son: Ind. 5.2. Porcentaje de personal empleado en actividades de I+D mujeres (INE); Ind. Eje. 7.4. Porcentaje de mujeres investigadoras (Eurostat/INE); Ind. Eje. 7.5. Porcentaje de mujeres que son primer autor en una publicación (FECYT). Por otra parte, cabe añadir que se está desarrollando el catálogo de indicadores de impacto, eficiencia y eficacia de las políticas de I+D+I en el que se incluirá un amplio conjunto de indicadores de género. Este documento se elaborará contando con la Unidad de Mujeres y Ciencia del MCIN con objeto de contemplar los aspectos de igualdad de género y de uso de lenguaje inclusivo.

Principales líneas de actuación del programa

La Secretaría General de Investigación ejerce, respecto de las unidades dependientes de ella, 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. En el ámbito de sus respectivas competencias, la Secretaría General de Investigación y la Dirección General de Planificación de la Investigación velan por la integración de la perspectiva de género en las distintas políticas, programas y proyectos de I+D+I. Uno de los objetivos centrales de la Secretaría General de Investigación 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 perspectiva 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.

Desde la Subdirección General de Internacionalización de la Ciencia y la Innovación se 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.

Principales líneas de actuación del programa
La Subdirección General de Grandes Instalaciones Científico-Técnicas 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.
Agencia Estatal de Investigación (AEI) Por lo que respecta a la Agencia Estatal de Investigación (AEI), 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: — 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.
Agencia Estatal de Investigación Las convocatorias de proyectos de I+D+Ii, 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.
Agencia Estatal de Investigación 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 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 en 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).

Principales líneas de actuación del programa
Agencia Estatal de Investigación 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.
Agencia Estatal de Investigación Desde 2019 la AEI está aplicando progresivamente a sus convocatorias lo dispuesto en el RDL 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 vítae no resulten penalizaos por el tiempo transcurrido en dichas situaciones. El Gobierno regulará la forma en que estas circunstancias serán tenidas en cuenta.
Agencia Estatal de Investigación 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.
Agencia Estatal de Investigación 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 colaboradores de las áreas científico-técnicas se pretende un equilibrio de género. La AEI analiza anualmente la progresión en esta paridad.
Agencia Estatal de Investigación La AEI también ha puesto en marcha la elaboración de informes de resultados en relación con el género en 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.
Agencia Estatal de Investigación 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.
Agencia Estatal de Investigación 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.

Principales líneas de actuación del programa
Instituto Astrofísico de Canarias (IAC) 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. En diciembre de 2020, el Comité de dirección del IAC aprobó el III Plan de Igualdad del IAC asignándole un presupuesto para 2021. En 2021, la Comisión de Igualdad ha tenido que ser renovada parcialmente (renovación de 5 de las 8 personas que estaban en la CI). La nueva comisión se constituyó en junio y está organizándose para ir ejecutando el Plan. Desde 2015 el IAC colabora con otras redes de igualdad a nivel insular (Tenerife) y a nivel europeo: forma parte de la Red Insular para la Igualdad de Género «Tenerife Violeta» y participa en la red GENERA Network (Gender Equality Network in the European Research Area) que promueve políticas de igualdad en centros de investigación en física. El III Plan de Igualdad del IAC, está a punto de ser revisado y aprobado si procede por la dirección del IAC. Las líneas de actuación se centran en 8, y se concretan en unas 26 medidas. 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 cuando se cuente con la asistencia técnica externa en materia de igualdad.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
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.	NO
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.	SI
Introducir una 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 el proyecto.	Número de proyectos que contestan afirmativamente a dicha pregunta.	NO
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 clausulas referidas, desagregado por sexo y tipo de circunstancia.	SI

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Comisiones de evaluación y las comisiones técnicas de selección de propuestas tenderán a la paridad entre hombres y mujeres. Equilibrio de género en la 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.	SI
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.	NO
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.	NO
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.	SI
Paridad de género en la composición de los tribunales y comisiones de evaluación.	Número de hombres y mujeres participantes en las comisiones de evaluación y selección.	SI
Formación de evaluadores.	Número de participantes en cursos y webinarios.	SI
Análisis de resultados en relación con la igualdad de género.	Número de mujeres y hombres seleccionados en cada convocatoria. Tasa de éxito de mujeres y hombres.	SI
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.	SI

PROGRAMA 465A
Investigación sanitaria

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

Las actuaciones del Instituto de Salud Carlos III (ISCIII) que se reflejan en las previsiones presupuestarias para el ejercicio 2022 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 propio Instituto.
Estas actuaciones se realizan 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 2021-2023 (en adelante, Plan Estatal), aprobado por acuerdo de Consejo de Ministros de 15 de junio de 2021, 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.

PROGRAMA 465A
Investigación sanitaria

La actividad del ISCIII 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 del programa
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 metodología 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 entre mujeres y hombres, 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 2021, entre las líneas de investigación prioritarias de la AES se específica una en «Desigualdad e inequidad en salud por razón de género», manteniéndose previsiblemente en la AES 2022. Como ejemplo, en la AES 2019 se presentaron cuatro proyectos en dicha línea, resultando financiado uno de ellos.

Principales líneas de actuación del programa
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, 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 en 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 la «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 ofertan un curso básico sobre igualdad de oportunidades y 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 ha aprobado su Plan Estratégico 2021-2025 en el que traza una Línea Estratégica Transversal (LET2) orientada, entre otros, al ODS 5 (Igualdad de género), comprometiéndose a impulsar y fomentar las medidas necesarias para conseguir una Igualdad efectiva tanto a nivel interno como en las actuaciones que deriven de sus funciones.
El ISCIII está elaborando su II Plan de igualdad.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Verificación de la utilización no sexista del lenguaje en las convocatorias de subvenciones de la AES.	Indicador Lenguaje no sexista.	NO
Incorporación de medidas para procurar la igualdad de oportunidades en las convocatorias de subvenciones de la AES.	Medidas de igualdad de oportunidades en las convocatorias.	NO

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Constitución paritaria de los órganos colegiados en el seno del ISCIII (órganos de selección, comisiones técnicas, etc).	Paridad en órganos de selección y comisiónes técnicas.	SI
Aumento de la participación en la oferta formativa en materia de igualdad.	Formación.	SI

PROGRAMA 467C
Investigación y desarrollo tecnológico-industrial

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

El programa 467C, gestionado por el Centro para el Desarrollo Tecnológico Industrial (CDTI), es uno de los programas básicos en material 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 del programa

Medidas 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).

Medidas 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. 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.
— 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 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.

Principales líneas de actuación del programa
Medidas incluidas en la operativa del Centro ligadas 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 explicite 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 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, el CDTI 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, y tras la ralentización impuesta por la crisis de la COVID-19 durante 2020, ha retomado las negociaciones y trabajos orientados a la elaboración del II Plan de Igualdad CDTI con el que busca perfeccionar el primero.
Medidas de carácter interno: Antes de que se elaborara el Plan de Igualdad el CDTI ya aplicaba una política de igualdad en las contrataciones en su plantilla.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Equilibrio de género en comisiones técni cas y de evaluación.	Evolución en la presencia equilibrada de comisiones técnicas y de evaluación.	SI
Inclusión de criterios de género en la evaluación de proyectos.	Número de proyectos en las que se han evaluado estos criterios y número de los que han sido seleccionadas/adjudicadas.	NO
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.	SI
Plan de Igualdad.	Seguimiento anual del plan de igualdad.	SI

PROGRAMA 467H
Investigación energética, medioambiental y tecnológica

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

La misión del Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas (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.

PROGRAMA 467H
Investigación energética, medioambiental y tecnológica

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.
Además de las actividades de I + 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.

Principales líneas de actuación del programa
— Se estudiará la posibilidad de crear un convenio de colaboración con otra entidad pública, para la atención y educación de menores de 3 años.
— 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.

Principales líneas de actuación del programa
— 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	Indicadores	Desagregado por sexo
Convenio de colaboración para guardería	Realizado/En trámite/No realizado	NO
Implantación del teletrabajo	Realizado/En trámite/No realizado	NO
Publicar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en la web del CIEMAT	Realizado/En trámite/No realizado	NO
Órganos y comisiones paritarias en el Organismo	Realizado/En seguimiento/No realizado	SI
Corregir deficiencias de paridad de género sobre la participación de la mujer en los equipos y proyectos de investigación.	Realizado/En seguimiento/No realizado	SI
Estadísticas desagregadas por sexo. Diferencias retributivas.	Realizado/En seguimiento/No realizado	SI
— 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	Realizado/En seguimiento/No realizado	NO
Cursos de igualdad, acoso laboral y sexual	Realizado/En seguimiento/No realizado	NO
— Eliminación del lenguaje sexista — Visibilidad de la mujer investigadora — Dar mayor visibilidad al Portal de Igualdad en la web del Organismo	Realizado/En seguimiento/No realizado	NO
Dar visibilidad a la recién creada Unidad de Igualdad.	Realizado/En seguimiento/No realizado	NO

PROGRAMA 46QA C17.I01
Planes Complementarios con CCAA

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

Los Planes Complementarios es un instrumento para establecer colaboraciones entre el Estado y las Comunidades Autónomas en acciones de I + D + i en las que confluyan prioridades comunes de los planes regionales y estatal y que permitan establecer sinergias y aumentar la eficacia de las políticas públicas en ciertas áreas estratégicas (biotecnología aplicada a la salud, ciencias marinas, comunicación cuántica, energía e hidrógeno verde, agroalimentación, astrofísica y física de altas energías, biodiversidad, materiales avanzados).
No se han definido líneas de actuación ni objetivos específicos en materia de igualdad de género para este programa.

PROGRAMA 46QB C17.I02
Fortalecimiento de las capacidades, infraestructuras y equipamientos de los agentes del SECTI

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

La ejecución del programa 46QB permite al Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) contribuir al fortalecimiento de las capacidades, infraestructuras y equipamientos de los agentes del Sistema Español de Ciencia, Tecnología y de Innovación. Asimismo posibilita la reforma de nuestro sistema español de I + D + I para adecuarlo a los estándares internacionales y al estado actual de las capacidades y recursos del país. Se propone utilizar los recursos para realizar cambios rápidos que adapten y mejoren la eficacia, la coordinación y la capacidad del SECTI, para así poder hacer en el corto plazo grandes aportes a la recuperación económica y social del país. Asimismo, el compromiso claro del país de incrementar la inversión en I+D de forma sostenible a largo plazo, hasta alcanzar la media europea en 2027, requerirá cambios estructurales, estratégicos, de colaboración público-privada y de digitalización en el sistema para ser eficiente y absorber los recursos, y se propone realizarlos ahora.
El conocimiento y la innovación son factores críticos para garantizar el crecimiento económico e impulsar la competitividad y la productividad de un país. Cerrar el círculo entre la investigación científica y técnica y la transferencia del conocimiento a las empresas es prioritario para una agenda de reformas que verdaderamente consolide y sitúe en la senda de un futuro próspero a la sociedad española.

Principales líneas de actuación del programa

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, adscrita a la Secretaría General Adjunta de Recursos Humanos, 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.

Principales líneas de actuación del programa
— 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 titularidad 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. 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 de la Secretaría General Adjunta de Recursos Humanos, 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: — «Igualdad de género» en modalidad online (2 ediciones) 30 horas. — «Uso igualitario del lenguaje administrativo» en modalidad online. 15 horas. Atenderán todas las solicitudes de personas que participen en los cursos específicos de formación que se programen.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Acciones de formación.	Número de personas, hombres y mujeres, que han participado en las acciones formativas que tratan la materia de forma específica.	SI

PROGRAMA 46QC C17.I03

Nuevos proyectos I + D + I Publico Privados, Interdisciplinares, Pruebas de concepto y concesión de ayudas consecuencia de convocatorias competitivas internacionales. I + D de vanguardia orientada a retos de la sociedad. Compra pública precomercial

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

Las actuaciones a realizar durante el ejercicio 2022 por parte de la Agencia Estatal de Investigación dentro de este Programa son:

— Programa estatal para afrontar las prioridades de nuestro entorno. Dirigido a impulsar la internacionalización del SECTI y, muy en particular, las sinergias con la UE, así como a potenciar sinergias con las CCAA.

PROGRAMA 46QC C17.I03
Nuevos proyectos I + D + I Publico Privados, Interdisciplinares, Pruebas de concepto y concesión de ayudas consecuencia de convocatorias competitivas internacionales. I + D de vanguardia orientada a retos de la sociedad. Compra pública precomercial

- Europa Investigación. Ayudas para favorecer la participación en «Horizonte Europa».
- Gestión de proyectos europeos. Estas ayudas financian en las instituciones beneficiarias estructuras de apoyo a la gestión de las ayudas de Horizonte Europa.

— Programa Estatal para impulsar la investigación científico-técnica y su transferencia.

- Subprograma estatal de generación de conocimiento.
- Subprograma estatal de transferencia de conocimiento.
- Subprograma estatal de fortalecimiento institucional.

— Programa estatal para desarrollar, atraer y retener talento. Diseñado para alcanzar los objetivos específicos dirigidos a fomentar y poner en valor el talento del personal investigador, tecnólogo e innovador. Las ayudas incluidas en este Programa están destinadas a la formación de nuevas generaciones de profesionales que les permita adquirir las competencias necesarias para la investigación y la innovación en entornos académicos y empresariales.

- Subprograma estatal de formación. Destinado al descubrimiento vocacional y formación de nuevas generaciones de personal científico, tecnólogo e innovador en entornos académicos y empresariales. Incluye dos modalidades de contratación: Contratos predoctorales y Doctorados industriales.
- Subprograma estatal de incorporación. Destinado a favorecer la incorporación de jóvenes investigadores y de personal de I+D+I. Incluye: Contratos de personal técnico de apoyo a la I + D + i, Contratos Juan de la Cierva Incorporación, Contratos «Torres Quevedo» y Nueva carrera científica.

Todas estas actuaciones incluyen criterios para la igualdad de género en la evaluación, selección y en el seguimiento.
En total se financiarán más de 6.000 personas en actividades de I+D+i.

Principales líneas de actuación del programa
Paridad en la composición de los tribunales y comisiones de evaluación.
Consideración de la interrupción del periodo evaluable por razones de género.
Formación de evaluadores y personal de la AEI en materia de igualdad de género.
Recopilación de datos y elaboración de informes sobre los resultados de la convocatoria.
Análisis de resultados en relación con el género.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Paridad de género en la composición de los tribunales y comisiones de evaluación	Número de hombres y mujeres participantes en las comisiones de evaluación y selección	SI
Formación de evaluadores	Número de participantes en cursos y webinarios	SI
Análisis de resultados en relación con la igualdad de género	Número de mujeres y hombres seleccionados en cada convocatoria	SI
	Tasa de éxito de mujeres y hombres	NO

PROGRAMA: 46QD C17.I04
Nueva carrera científica

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

Las actuaciones a realizar durante el ejercicio 2022 por parte de la Agencia Estatal de Investigación dentro de este Programa son:

— Convocatoria 2020: doctorados industriales. Esta convocatoria concede ayudas para la formación de doctores en empresas, incentivando su estabilización. La duración del contrato es de 4 años. En la convocatoria de 2020 se modificó para incrementar la demanda, lo que llevó a una tasa de éxito del 32%. Esto ha reforzado el carácter competitivo de la convocatoria.
— Convocatoria 2020: programa Torres Quevedo. Esta convocatoria concede ayudas para la contratación de doctores en empresas. La duración del contrato es de 3 años. En la convocatoria de 2020 se incrementó la demanda, con una tasa de éxito del 46%.
— Convocatorias de la nueva carrera científica. Tres instrumentos que cubren las diferentes etapas de la carrera científica:
— Contrato de Formación, que rebajará la edad de incorporación estable.
— Contrato de Incorporación de 3 años, junto a una ayuda para la investigación, dirigido a consolidar la formación posdoctoral.
— Contrato de Estabilización («Tenure Track»). Contrato laboral indefinido en combinación con una dotación adicional para la investigación

Todas estas actuaciones incluyen criterios para la igualdad de género en la evaluación, selección y en el seguimiento.

Principales líneas de actuación del programa
Paridad en la composición de los tribunales y comisiones de evaluación.
Consideración de la interrupción del periodo evaluable por razones de género.
Formación de evaluadores y personal de la AEI en materia de igualdad de género.
Recopilación de datos y elaboración de informes sobre los resultados de la convocatoria.
Análisis de resultados en relación con el género.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Paridad de género en la composición de los tribunales y comisiones de evaluación.	Número de hombres y mujeres participantes en las comisiones de evaluación y selección	SI
	Número de participantes en cursos y webinarios	SI
Formación de evaluadores	Número de participantes en cursos y webinarios	SI
Análisis de resultados en relación con la igualdad de género	Número de mujeres y hombres seleccionados en cada convocatoria	SI
	Tasa de éxito de mujeres y hombres	SI

PROGRAMA: 46QE C17.I05
Reforma de capacidades del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación: Transferencia de conocimiento

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

La ejecución del programa 46QE permite al Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) contribuir a reformar el sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación, así como la transferencia de conocimiento. De esta manera, se permite una adecuación de dicho sistema a los estándares internacionales y al estado actual de las capacidades y recursos del país. Se propone utilizar los recursos para realizar cambios rápidos que adapten y mejoren la eficacia, la coordinación y la capacidad del Sistema Español de Ciencia, Tecnología y de Innovación (SECTI), para así poder hacer en el corto plazo grandes aportes a la recuperación económica y social del país. Asimismo, el compromiso claro del país de incrementar la inversión en I + D de forma sostenible a largo plazo, hasta alcanzar la media europea en 2027, requerirá cambios estructurales, estratégicos, de colaboración público-privada y de digitalización en el sistema para ser eficiente y absorber los recursos, y se propone realizarlos ahora.
El conocimiento y la innovación son factores críticos para garantizar el crecimiento económico e impulsar la competitividad y la productividad de un país. Cerrar el círculo entre la investigación científica y técnica y la transferencia del conocimiento a las empresas es prioritario para una agenda de reformas que verdaderamente consolide y sitúe en la senda de un futuro próspero a la sociedad española.

Principales líneas de actuación del programa

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, adscrita a la Secretaría General Adjunta de Recursos Humanos, 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 titularidad 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.

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 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

Principales líneas de actuación del programa
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 de la Secretaría General Adjunta de Recursos Humanos, 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: — «Igualdad de género» en modalidad online. (2 Ediciones) 30 horas. — «Uso igualitario del lenguaje administrativo» en modalidad online. 15 horas. Se atenderán todas las solicitudes de personas que participen en los cursos específicos de formación que se programen.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Acciones de formación	Número de personas, hombres y mujeres, que han participado en las acciones formativas que tratan la materia de forma específica.	SI

PROGRAMA 46QF C17.I06
Reforma de capacidades del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación: Salud

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

Las actuaciones del Instituto de Salud Carlos III (ISCIII) que se reflejan en las previsiones presupuestarias para el ejercicio 2022 están encaminadas sustancialmente a fomentar las actividades de investigación y desarrollo tecnológico que se realizan en el Sistema Nacional de Salud (en adelante SNS). Estas actuaciones se desarrollan 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 2021-2023 (en adelante, Plan Estatal), aprobado por acuerdo de Consejo de Ministros de 15 de junio de 2021, 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.
A través del PRTR el ISCIII va a reforzar su convocatoria AERS, así como varias convocatorias extraordinarias en 2022. Estas convocatorias serán:

— C17.I06D.ISCIII. Acción 1. Lanzamiento y Adjudicación de Convocatorias de la Acción Estratégica de la Salud, reforzadas con el incremento de los fondos que destinan al SNS.
— C17.I06D.ISCIII. Acción 2. Lanzamiento y Adjudicación de Convocatorias de Procesos e Infraestructuras Científicas.
— C17.I06D.ISCIII. Acción 3. Lanzamiento y Adjudicación de Sello de Excelencia-ISCIII- Health mediante financiación de propuestas en el Área de Ciencias de la Vida.
— C17.I06D.ISCIII. Acción 4. Lanzamiento y Adjudicación de subvenciones para grupos españoles en Convocatorias Transnacionales para el Posicionamiento de España en la Asociaciones e Infraestructuras Europeas en Salud.
— C17.I06E.ISCIII. Acción 6. Lanzamiento y adjudicación de la Convocatoria de Medicina Personalizada de Precisión.
— C17.I06E.ISCIII. Acción 7. Convocatoria tres programas específicos diferenciados de Medicina Personalizada de Precisión.

PROGRAMA 46QF C17.I06
Reforma de capacidades del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación: 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 del programa
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 2021, entre las líneas de investigación prioritarias de la AES se específica una en «Desigualdad e inequidad en salud por razón de género», manteniéndose previsiblemente en la AES 2022. Como ejemplo, en la AES 2019 se presentaron cuatro proyectos en dicha línea, resultando financiado uno de ellos.
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, 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.

Principales líneas de actuación del programa
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 en 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 ofertan un curso básico sobre igualdad de oportunidades y dos cursos monográficos sobre CLAVES TECNICAS PARA INCORPORAR LA PERSPECTIVA DE GENERO y otro sobre ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO EN EL AMBITO LABORAL.
El ISCIII ha aprobado su Plan Estratégico 2021-2025 en el que traza una Línea Estratégica Transversal (LET2) orientada, entre otros, al ODS 5 (Igualdad de género), comprometiéndose a impulsar y fomentar las medidas necesarias para conseguir una Igualdad efectiva tanto a nivel interno como en las actuaciones que deriven de sus funciones.
El ISCIII está elaborando su II Plan de igualdad.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Lenguaje no sexista.	Verificación de la utilización no sexista del lenguaje en las convocatorias de subvenciones de la AES.	NO
Medidas de igualdad de oportunidades en las convocatorias.	Incorporación de medidas para procurar la igualdad de oportunidades en las convocatorias de subvenciones de la AES.	NO
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).	SI

PROGRAMA 46QG C17.I07
Reforma de capacidades del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación: Medioambiente, cambio climático y energía

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

La ejecución del programa 46QG permite al Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) contribuir a reformar las capacidades del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación, en particular, respecto al medio ambiente, el cambio climático y la energía, para de esta forma adecuar-

PROGRAMA 46QG C17.I07
Reforma de capacidades del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación: Medioambiente, cambio climático y energía

lo a los estándares internacionales y al estado actual de las capacidades y recursos del país. Se propone utilizar los recursos para realizar cambios rápidos que adapten y mejoren la eficacia, la coordinación y la capacidad del Sistema Español de Ciencia, Tecnología y de Innovación (SECTI), para así poder hacer en el corto plazo grandes aportes a la recuperación económica y social del país. Asimismo, el compromiso claro del país de incrementar la inversión en I+D de forma sostenible a largo plazo, hasta alcanzar la media europea en 2027, requerirá cambios estructurales, estratégicos, de colaboración público-privada y de digitalización en el sistema para ser eficiente y absorber los recursos, y se propone realizarlos ahora.
El conocimiento y la innovación son factores críticos para garantizar el crecimiento económico e impulsar la competitividad y la productividad de un país. Cerrar el círculo entre la investigación científica y técnica y la transferencia del conocimiento a las empresas es prioritario para una agenda de reformas que verdaderamente consolide y sitúe en la senda de un futuro próspero a la sociedad española.

Principales líneas de actuación del programa

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 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 titularidad 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 de la Secretaría General Adjunta de Recursos Humanos, 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 online como 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 de la S.G. Adjunta de Recursos Humanos, 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 como en otros que no superaban las 20 horas).

Principales líneas de actuación del programa
Concretamente en los siguientes cursos: — «Igualdad de género» en modalidad online. (2 ediciones) 30 horas (uno en la1.ª convocatoria y otro en la 2.ª convocatoria). — «Uso igualitario del lenguaje administrativo» en modalidad online. 15 horas (2.ª convocatoria). 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	Indicadores	Desagregado por sexo
Acciones de formación	Número de personas, hombres y mujeres, que han participado en las acciones formativas que tratan la materia de forma específica.	SI

PROGRAMA 46QI C17.I09
Reforma de capacidades del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación: sector aeroespacial

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

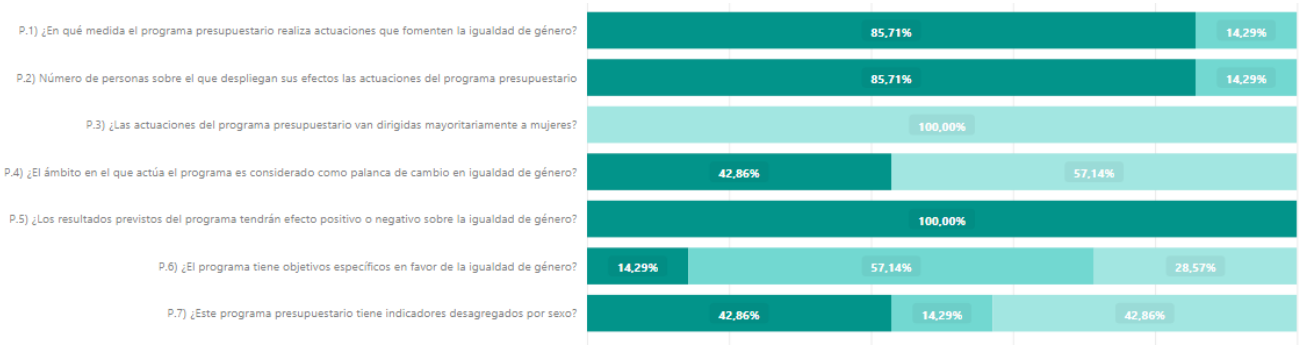
Se plantea una actuación global sobre las tecnologías aeroespaciales que se orienten a la transición verde, refuercen las capacidades españolas y generen un efecto de arrastre sobre toda la cadena de valor.
Concretamente, se avanzará en la generación de capacidades industriales españolas vinculadas al futuro avión de bajas y nulas emisiones cuyas actividades de I + D están cubiertas por el Plan Tecnológico Aeronáutico. Asimismo, se han identificado áreas adicionales de desarrollo experimental que concluyan en el desarrollo de prototipos de bienes de equipo y gemelos digitales para la adaptación de los entornos fabriles españoles, entre otros, que fomenten la eficiencia, un menor consumo de recursos o menor impacto medioambiental.
Además, en el ámbito espacial, se perseguirá el establecimiento de un programa de tecnología espacial que genere nuevas capacidades propias a través de convocatorias de subvenciones, convenios entre administraciones públicas para la ejecución de proyectos de I + D y compra pública precomercial para, entre otros, mantener y reforzar el papel de los avances españoles en grandes misiones espaciales internacionales.
No se han definido líneas de actuación ni objetivos específicos en materia de igualdad de género para este programa.

SECCIÓN 29. MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES Y AGENDA 2030

Listado de programas

Programa	Denominación	Pertinencia de género
231F	Otros servicios sociales del Estado	Media
231G	Atención a la infancia y a las familias	Media
232A	Promoción y servicios a la juventud	Baja
232F	Derechos de los animales	Sin pertinencia
239N	Dirección y Servicios Generales de Derechos Sociales y Agenda 2030	Sin pertinencia
23VA	C22.I01 Plan de apoyos y cuidados de larga duración: desinstitucionalización, equipamientos y tecnología.	Media
23VB	C22.I02 Plan de Modernización de los Servicios Sociales: Transformación tecnológica, innovación, formación y refuerzo de la atención a la infancia.	Media
23VC	C22.I03 Plan España País Accesible.	Media
921Y	Agenda 2030	Alta

Análisis de pertinencia (agregación de los resultados de las respuestas a las preguntas sobre pertinencia de género de los programas gestionados por la sección)



Fichas de programa de todos los programas gestionados por la sección

PROGRAMA 231F
Otros servicios sociales del Estado

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

El programa 231F «Otros servicios sociales del Estado» tiene por objeto el desarrollo de un conjunto de actuaciones diseñadas para mantener un sistema público de servicios sociales de atención pri-

PROGRAMA 231F
Otros servicios sociales del Estado

maria 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, niños y adolescentes —especialmente a los que sufren de privación material severa— y las familias con hijas e hijos a su cargo en situaciones de vulnerabilidad, pobreza y/o exclusión social, compatibilizando la vida familiar y profesional, promoviendo la igualdad de género plena y efectiva 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 del programa
Contempla transferencias de crédito a CCAA y a 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. — Programa de Desarrollo Gitano.
La convocatoria de subvenciones dirigidas a entidades sin ánimo de lucro, en la que se tiene en cuenta la perspectiva de género, como prioridades en aquellas actuaciones que inciden en las causas estructurales de las desigualdades por razón de género y valorando aquellas entidades que implementen Planes de Igualdad y que la composición de sus juntas directivas o consejos de dirección sea paritaria e incorporando la perspectiva de género, incluyendo todos los colectivos.
En la discapacidad, siguiendo el marco estratégico establecido Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020, y de conformidad con las previsiones de la futura Estrategia 2022-2030, se incrementaran los proyectos para mujeres con discapacidad como criterio prioritario de selección, para incorporar el género y la discapacidad en la actividad cotidiana de profesionales, a través de cursos y jornadas y en los proyectos de cooperación internacional. Se exigirán los datos desagregados por sexos.
Real Patronato sobre Discapacidad, se llevan a cabo actuaciones con esta perspectiva, en las convocatorias de los premios Reina Letizia, como en los convenios de colaboración (Fundación Cermi y el OED).

PROGRAMA 231G
Atención a la infancia y a las familias

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

El Programa Presupuestario 231G «Atención a la infancia y a las familias» 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 y de la adolescencia, teniendo en cuenta la Con-

PROGRAMA 231G
Atención a la infancia y a las familias

vención 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, de la adolescencia 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.

En el caso de protección a las familias debe destacarse en términos de igualdad de género la importancia de las actuaciones dirigidas a promover la corresponsabilidad de hombres y mujeres en las tareas de cuidado y otras responsabilidades familiares, así como las destinadas a prestar apoyo específico a familias que cuentan con mujeres solas al frente (familias monomarentales).

Principales líneas de actuación del programa

Desde el ámbito de las acciones de protección a la infancia y a la adolescencia:

— Desarrollo de la Estrategia Nacional de Derechos de la Infancia y Adolescencia, que está prevista su aprobación en 2021.
— Desarrollo del Consejo Estatal de Participación Infantil y Adolescente, en desarrollo de las Observaciones a España formuladas por el Comité de Derechos del Niño.
— Mejora del conocimiento del estado de los derechos de las niñas, niños y adolescentes en España como condición fundamental para poder conocer la situación de estos de cara a elaborar diagnósticos, diseños, desarrollo y evaluación de las políticas públicas de infancia, así como de las políticas que impactan en las niñas, niños y adolescentes.
— En las herramientas estadísticas como el Boletín de medidas de protección a la infancia, el Boletín de medidas impuestas a menores infractores, el Registro Unificado maltrato infantil, la web del Observatorio de la Infancia de nuestro ministerio, la web «www.infanciaendatos.es» y el Registro central de víctimas de Violencia.
— Desarrollo de la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia.
— Aplicación de Protocolos y otras medidas para mejorar la atención e intervención en las situaciones de violencia que sufren las niñas, niños y adolescentes, conforme a la Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio.

Desde el ámbito de las acciones de protección a los diversos tipos de familias, las actuaciones imputadas al Programa 231G, servicio 05, 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.
— 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 y de atención a las familias y a niñas, niños y adolescentes, en el marco del Plan de Formación.

Principales líneas de actuación del programa
— Por otra parte, existen una serie de actuaciones específicas en relación con el colectivo de familias monoparentales, que presenta un perfil fuertemente feminizado con una problemática y necesidades singulares de apoyo social.

PROGRAMA 232A
Promoción y servicios a la juventud

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

El Instituto de la Juventud se marca como objetivo esencial y de forma transversal en todas sus actividades y líneas de acción el fomento de la igualdad de oportunidades entre jóvenes de ambos sexos.
Entre las actuaciones de este programa en este sentido destaca el Plan Mujer Joven, que tiene como objetivo 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 (INJUVE), en todos sus programas y acciones internas y externas.

Principales líneas de actuación del programa
Creación de la Unidad de Igualdad.
Observatorio de Juventud y de la Mujer Joven.

Objetivos
Realización de estudios para conocimiento de la situación. Línea editorial, campañas y principio rector de las demás actividades.

PROGRAMA 23VA C22.I01
Plan de apoyos y cuidados de larga duración: desinstitucionalización, equipamientos y tecnología

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

Uno de los objetivos del programa es mejorar el apoyo a las familias. De esta forma se incluye el Plan de Choque en Dependencia, la Estrategia Nacional de Desinstitucionalización, y las inversiones del Plan de Apoyos y Cuidados de Larga Duración que permitirán una mayor autonomía personal y que las personas con grandes necesidades de apoyo (mayores, discapacidad) puedan mantenerse en sus domicilios y ser atendidas en entornos comunitarios el mayor tiempo posible. Esta reforma tiene también un gran impacto en el reparto de las tareas de cuidados en las familias y en la igualdad de género.
Además, este programa permitirá reducir las barreras estructurales que lastran el acceso de las mujeres al mercado laboral, contribuyendo a elevar su tasa de empleo, generando importantes retornos fiscales en el futuro y ampliando la base de cotizantes de la Seguridad Social. También permitirá elevar la cualificación y profesionalización del sector de cuidados, que presenta un elevado grado de feminización, lo que contribuirá a mejorar sus condiciones laborales y reducir la precariedad y la economía sumergida. Este sector descansa en buena medida en cuidadoras no profesionales.

PROGRAMA 23VA C22.I01
Plan de apoyos y cuidados de larga duración: desinstitucionalización, equipamientos y tecnología

Finalmente, la aprobación de una nueva Ley de Diversidad Familiar permitirá reforzar y reordenar la protección de las familias y reconocer su diversidad. Estas políticas también son cruciales para incidir en los patrones demográficos y en la evolución de la natalidad. Con esta ley se pretende aumentar la capacidad de elección de las mujeres sobre la edad en que quieren ser madres y el número de criaturas. Teniendo en cuenta la baja tasa de natalidad que presenta España, este sería un efecto muy importante a medio plazo, que contribuiría asimismo a garantizar la libertad de residencia efectiva de las mujeres en el territorio, una de las líneas de acción de la Estrategia Nacional frente al Reto Demográfico.

Principales líneas de actuación del programa
Ley de Diversidad Familiar y Apoyo a las Familias.
Plan de Choque en Dependencia.
Inversiones del Plan de Apoyos y Cuidados de Larga Duración.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Que al menos el 90% de las personas del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD) se beneficien de un listado mínimo de servicios de teleasistencia domiciliaria, en particular a través de líneas telefónicas y con equipos específicos de comunicación e informática, ubicados en un centro asistencial y en el domicilio de los usuarios. Fecha de finalización: 4.º trimestre de 2023.	Número de personas beneficiarias de un servicio de teleasistencia domiciliaria, según figuran en el Sistema de Información del SAAD.	NO
Centros residenciales, no residenciales y de día, reformados y/o construidos, para adaptar 22.360 plazas al nuevo modelo de cuidados de larga duración.	Número de personas beneficiarias de un servicio de atención residencial, según figuran en el Sistema de Información del SAAD.	SI

PROGRAMA 23VB C22.I02
Plan de Modernización de los Servicios Sociales: Transformación tecnológica, innovación, formación y refuerzo de la atención a la infancia

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

Uno de los objetivos del programa es mejorar el apoyo a las familias. De esta forma se incluye el Plan de Choque en Dependencia, la Estrategia Nacional de Desinstitucionalización, y las inversiones del Plan de Apoyos y Cuidados de Larga Duración que permitirán una mayor autonomía personal y que las personas con grandes necesidades de apoyo (mayores, discapacidad) puedan mantenerse en sus domicilios y ser atendidas en entornos comunitarios el mayor tiempo posible. Esta reforma tiene también un gran impacto en el reparto de las tareas de cuidados en las familias y en la igualdad de género.

Además, este programa permitirá reducir las barreras estructurales que lastran el acceso de las mujeres al mercado laboral, contribuyendo a elevar su tasa de empleo, generando importantes retornos

PROGRAMA 23VB C22.I02
Plan de Modernización de los Servicios Sociales: Transformación tecnológica, innovación, formación y refuerzo de la atención a la infancia

fiscales en el futuro y ampliando la base de cotizantes de la Seguridad Social. También permitirá elevar la cualificación y profesionalización del sector de cuidados, que presenta un elevado grado de feminización, lo que contribuirá a mejorar sus condiciones laborales y reducir la precariedad y la economía sumergida. Este sector descansa en buena medida en cuidadoras no profesionales.
Finalmente, la aprobación de una nueva Ley de Diversidad Familiar permitirá reforzar y reordenar la protección de las familias y reconocer su diversidad. Estas políticas también son cruciales para incidir en los patrones demográficos y en la evolución de la natalidad. Con esta ley se pretende aumentar la capacidad de elección de las mujeres sobre la edad en que quieren ser madres y el número de criaturas. Teniendo en cuenta la baja tasa de natalidad que presenta España, este sería un efecto muy importante a medio plazo, que contribuiría asimismo a garantizar la libertad de residencia efectiva de las mujeres en el territorio, una de las líneas de acción de la Estrategia Nacional frente al Reto Demográfico.

Principales líneas de actuación del programa
Ley de Diversidad Familiar y Apoyo a las Familias.
Plan de Choque en Dependencia.
Inversiones del Plan de Apoyos y Cuidados de Larga Duración.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Que al menos el 90% de las personas del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD) se beneficien de un listado mínimo de servicios de teleasistencia domiciliaria, en particular a través de líneas telefónicas y con equipos específicos de comunicación e informática, ubicados en un centro asistencial y en el domicilio de los usuarios. Fecha de finalización: 4.º trimestre de 2023.	Número de personas beneficiarias de un servicio de teleasistencia domiciliaria, según figuran en el Sistema de Información del SAAD.	NO
Centros residenciales, no residenciales y de día, reformados y/o construidos, para adaptar 22.360 plazas al nuevo modelo de cuidados de larga duración.	Número de personas beneficiarias de un servicio de atención residencial, según figuran en el Sistema de Información del SAAD.	SI

PROGRAMA 23VC C22.I03
Plan España País Accesible

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

Uno de los objetivos del programa es mejorar el apoyo a las familias. De esta forma se incluye el Plan de Choque en Dependencia, la Estrategia Nacional de Desinstitucionalización, y las inversiones del Plan de Apoyos y Cuidados de Larga Duración que permitirán una mayor autonomía personal y que las personas con grandes necesidades de apoyo (mayores, discapacidad) puedan mantenerse en sus domicilios y ser atendidas en entornos comunitarios el mayor tiempo posible. Esta reforma tiene también un gran impacto en el reparto de las tareas de cuidados en las familias y en la igualdad de género.

PROGRAMA 23VC C22.I03
Plan España País Accesible

Además, este programa permitirá reducir las barreras estructurales que lastran el acceso de las mujeres al mercado laboral, contribuyendo a elevar su tasa de empleo, generando importantes retornos fiscales en el futuro y ampliando la base de cotizantes de la Seguridad Social. También permitirá elevar la cualificación y profesionalización del sector de cuidados, que presenta un elevado grado de feminización, lo que contribuirá a mejorar sus condiciones laborales y reducir la precariedad y la economía sumergida. Este sector descansa en buena medida en cuidadoras no profesionales.
Finalmente, la aprobación de una nueva Ley de Diversidad Familiar permitirá reforzar y reordenar la protección de las familias y reconocer su diversidad. Estas políticas también son cruciales para incidir en los patrones demográficos y en la evolución de la natalidad. Con esta ley se pretende aumentar la capacidad de elección de las mujeres sobre la edad en que quieren ser madres y el número de criaturas. Teniendo en cuenta la baja tasa de natalidad que presenta España, este sería un efecto muy importante a medio plazo, que contribuiría asimismo a garantizar la libertad de residencia efectiva de las mujeres en el territorio, una de las líneas de acción de la Estrategia Nacional frente al Reto Demográfico.

Principales líneas de actuación del programa
Ley de Diversidad Familiar y Apoyo a las Familias.
Plan de Choque en Dependencia.
Inversiones del Plan de Apoyos y Cuidados de Larga Duración.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Que al menos el 90% de las personas del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD) se beneficien de un listado mínimo de servicios de teleasistencia domiciliaria, en particular a través de líneas telefónicas y con equipos específicos de comunicación e informática, ubicados en un centro asistencial y en el domicilio de los usuarios. Fecha de finalización: 4.º trimestre de 2023.	Número de personas beneficiarias de un servicio de teleasistencia domiciliaria, según figuran en el Sistema de Información del SAAD.	NO
	Número de personas beneficiarias de un servicio de atención residencial, según figuran en el Sistema de Información del SAAD.	SI

PROGRAMA 921Y
Agenda 2030

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

La Agenda 2030, aprobada en septiembre de 2015 por los 193 estados miembros de las Naciones Unidades, 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.
Precisamente, en la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030, el Reto País 3 «Cerrar la brecha de la desigualdad de género y poner fin a la discriminación» y su Política Aceleradora «Vidas libres e iguales para todas» recoge un conjunto de actuaciones dirigidas a abordar la desigualdad de género que

PROGRAMA 921Y
Agenda 2030

afecta a todas las mujeres en áreas como el empleo, las violencias, los cuidados, la participación y la conciliación, en coherencia con el cumplimiento del ODS5, así como de los compromisos derivados de la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres (CEDAW). Por tanto, la integralidad de esta actuación está orientada a avanzar hacia un proyecto de país donde las mujeres y las niñas puedan vivir de forma libre y segura. Un concepto amplio de seguridad, que implique el fin de cualquier tipo de violencia, pero también la ausencia de barreras, de discriminación en el mundo laboral, garantizando salarios y pensiones dignas, y garantizando la igualdad de oportunidades en el acceso a la salud, incluyendo la salud sexual y reproductiva, así como a la educación de calidad, a la vez que se promueve y asegura una plena participación de las mujeres y de las niñas en todos los ámbitos de la vida social, económica y política.
Además del reto específico señalado, la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030 incorpora trasversalmente el enfoque de género e interseccional en las actuaciones contempladas en los demás retos país y políticas aceleradoras del desarrollo sostenible comprometidas, lo que contribuirá, asimismo, al objetivo de lograr la igualdad de género y el ejercicio de los derechos de las mujeres.

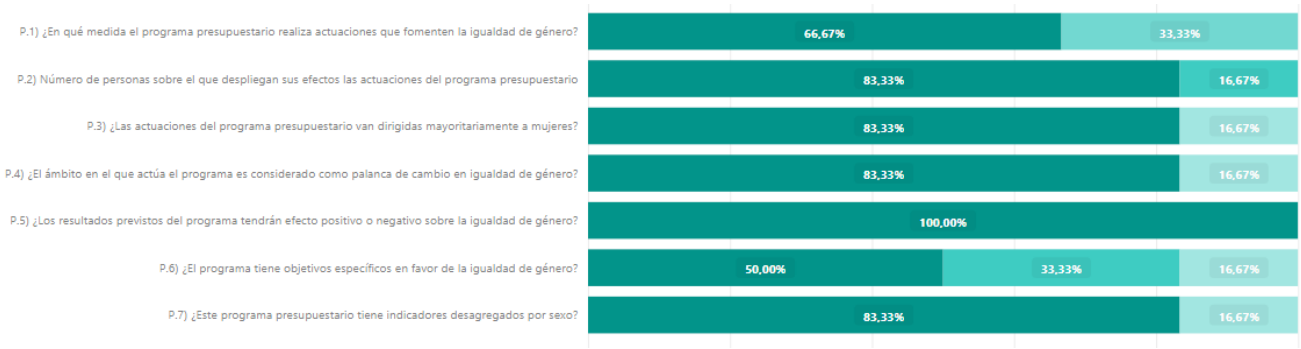
Principales líneas de actuación del programa
Elaboración del Informe de Progreso 2022. Dicha elaboración conlleva un proceso participativo de recopilación de datos y construcción del mismo y arrojará información sobre los progresos alcanzados en la implementación de la Estrategia sobre Desarrollo Sostenible 2030 y, específicamente, reflejará los avances, logros y retos pendientes en materia de igualdad género.
Apoyo y fortalecimiento de la acción de las Entidades Locales en relación con la implementación y la localización de la Agenda 2030 a través de la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP). Conforme al marco competencial establecido en nuestro ordenamiento jurídico, las Entidades Locales desempeñan un papel muy relevante para el logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Por ello, es 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 para contribuir a las prioridades establecidas en la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030, incluyendo la Política Aceleradora 3 vinculada con el logro de la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y, por ende, al logro del ODS5.
Coordinación y seguimiento de la implementación de los compromisos establecidos en la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030, y particularmente de su Política Aceleradora 3, en colaboración con los órganos competentes de la Administración General del Estado, así como con el resto de las Administraciones públicas competentes, la sociedad civil organizada, el sector privado, las instituciones académicas y la sociedad en su conjunto.
Apoyo y fortalecimiento de iniciativas y acciones llevadas a cabo por organizaciones de la sociedad civil a través de una convocatoria de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva, destinadas a actividades relacionadas con la promoción e implementación de la Agenda 2030 en España, entre cuyos potenciales beneficiarios se encontrarán plataformas, movimientos sociales y organizaciones feministas que trabajen y desarrollen iniciativas en el ámbito de la promoción de los derechos de las mujeres y la promoción de la igualdad de género, contribuyendo así al logro del ODS5 y de la política aceleradora 3 de la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030.
Refuerzo del sistema de gobernanza de la Agenda 2030, y particularmente del Consejo de Desarrollo Sostenible, incentivando y promoviendo la labor en torno a las cuestiones de igualdad de género que se viene desarrollando desde los distintos grupos de trabajo existentes, como el grupo de trabajo de Igualdad de Género de dicho Consejo.

SECCIÓN 30. MINISTERIO DE IGUALDAD

Listado de programas

Programa	Denominación	Pertinencia de género
232B	Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	Alta
232C	Actuaciones para la prevención integral de la violencia de género	Alta
232D	Igualdad de trato y diversidad	Alta
232M	Dirección y Servicios Generales de Igualdad	Media
23VB	C22.I02 Plan de Modernización de los Servicios Sociales: Transformación tecnológica, innovación, formación y refuerzo de la atención a la infancia.	Alta
23VD	C22.I04 Plan España te protege contra la violencia machista.	Alta

Análisis de pertinencia (agregación de los resultados de las respuestas a las preguntas sobre pertinencia de género de los programas gestionados por la sección)



Fichas de programa de todos los programas gestionados por la sección

PROGRAMA 232B
Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

El Plan Corresponsables es una política pública iniciada en los PGE de 2021 destinado a garantizar el cuidado como un derecho. Se despliega en cinco ejes de actuación: i) creación de bolsas de cuidado profesional, ii) fomento del empleo en el sector; iii) reconocimiento y dignificación de la experiencia de cuidado no formal, iv) sensibilización en materia de corresponsabilidad y conciliación y v) estudios y trabajos técnicos. Los tres primeros ejes se realizan en coordinación con las Comunidades y Ciudades Autónomas, competentes en la materia. En esta primera edición, las CCAA deben

PROGRAMA 232B
Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

crear bolsas de cuidado profesional a domicilio o en centros públicos habilitados al efecto que den servicio a familias con hijas e hijos hasta los 14 años, favoreciendo la creación de empleo en el sector e iniciando el camino hacia el reconocimiento de la experiencia de cuidado no formal.
Los cuidados familiares, sean a personas mayores o, como en este caso, a menores de 14 años, son uno de los factores determinantes en la empleabilidad de las mujeres y en sus condiciones económicas actuales y futuras; existiendo una fuerte relación entre las decisiones laborales de las mujeres y la precariedad de sus condiciones, expresada tanto en la brecha retributiva (19,5% en 2019) como en la parcialidad involuntaria o en los altos e históricos porcentajes de mujeres que se acogen a excedencias, permisos, reducciones de jornada o adaptaciones por cuidado de menores o de mayores.
La pandemia del coronavirus ha evidenciado esta carencia de provisión pública de cuidados y llevó al Ministerio de Igualdad a la creación de un Plan que corresponsabiliza al Estado, en sus diferentes niveles administrativos, en esa tarea históricamente delegada en las mujeres desde una perspectiva de igualdad, que no vincula el disfrute de este servicio a la condición de persona trabajadora, como sucede con los mecanismos antedichos, en esencia, derechos laborales.
A expensas de conocer el resultado de la implementación del Plan en su primer año de vida, se concibe que su impacto en la igualdad es alto al introducir una cobertura pública homogénea en todo el territorio del Estado; pues si bien el servicio se dirige a «familias», los datos previamente citados revelan el impacto de la responsabilidad de cuidado en las mujeres de forma específica. Además, como colectivo prioritario en el acceso a los servicios de la bolsa se ha señalado a las familias monoparentales, en un 81,1% encabezadas por mujeres.

Principales líneas de actuación del programa
Creación de bolsas de cuidado profesional a domicilio o en espacios públicos habilitados al efecto.
Creación de empleo en el sector de los cuidados, altamente feminizado.
Reconocimiento y acreditación de la experiencia de cuidado no formal, altamente feminizada.
Elaboración de campañas de sensibilización en materia de corresponsabilidad y conciliación dirigidas a público general y, específicamente, a hombres.
Desarrollo de estudios y trabajos técnicos que permitan la cuantificación de la realidad de los cuidados en España.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Favorecer la conciliación de las familias con hijas e hijos de hasta 14 años.	Familias beneficiarias (tipología).	NO
	Colectivos priorizados.	SÍ
	Número de niñas, niños y adolescentes atendidos.	SÍ
Crear empleo de calidad en el sector de los cuidados.	Número de personas trabajadoras en las bolsas de cuidado.	SÍ
Reconocimiento de la experiencia de cuidado no formal.	Personas acogidas a los procedimientos a establecer.	SÍ

PROGRAMA 232C
Actuaciones para la prevención integral de la violencia de género

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

El programa presupuestario 232C 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. Por su parte, en el año 2022 se pretende aprobar una Estrategia Nacional para la Erradicación de la Violencias Machistas.

Principales líneas de actuación del programa
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	Indicadores	Desagregado por sexo
La ruptura del silencio; la sensibilización y la prevención	Nº Denuncias por violencia de género.	SÍ
	Nº Interpuestas por las víctimas	SÍ
	Nº Interpuestas por tercera personas	SÍ
	Nº Campañas de sensibilización.	NO
	Nº Convenios con empresas para promover la sensibilización sobre la violencia de género	NO
	Nº Actuaciones de sensibilización realizadas por las empresas en el marco de la iniciativa Empresas por una Sociedad Libre de Violencia de Género	NO
	Nº Personas e instituciones incluidas en la base de datos de la DGVG.	NO
	Nº Actos institucionales.	NO
	Nº Actuaciones de prevención y sensibilización en materia de violencia contra las mujeres.	NO

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Mejora de la respuesta institucional, coordinación y trabajo en red; con el fin de garantizar a las mujeres el efectivo ejercicio de sus derechos.	Nº Dispositivos electrónicos activos para el control telemático de las medidas de alejamiento.	NO
	Nº de beneficiarias de las Ayudas sociales a víctimas de violencia de género.	SÍ
	Nº de llamadas al Servicio telefónico de información y asesoramiento jurídico en materia de violencia de género (016), número de correos electrónicos recibidos en el canal de correo y de mensajes en el canal de whatsapp.	SÍ
	Nº de usuarias del Servicio de teleasistencia móvil para víctimas de violencia de género (ATENPRO).	SÍ
	Nº de Mujeres insertadas en el mercado laboral en desarrollo de los convenios con empresas	NO
	Nº de Municipios adheridos al servicio de teleasistencia móvil para víctimas de violencia de género (ATENPRO).	NO
	Nº de Charlas del Plan Director.	NO
	Nº de Fichas de víctimas mortales de violencia de género.	SÍ
	Nº de entidades beneficiarias de las Subvenciones a organizaciones de mujeres y asociaciones sin ánimo de lucro.	NO
	Nº de Manuales de gestión y seguimiento de subvenciones.	NO
	Guía de recursos para la asistencia a víctimas.	NO
	Nº de Reuniones de la Comisión de seguimiento por medios telemáticos de las medidas de alejamiento en materia de violencia de género.	NO
	Nº de Unidades de Coordinación contra la violencia sobre la Mujer y Unidades de Violencia sobre la Mujer	NO
	Nº Reuniones de seguimiento en materia de trata, incluido el Foro social contra la trata con fines de explotación sexual.	NO
Atención a los menores y a las mujeres especialmente vulnerables a la violencia de género	Nº de idiomas del Servicio telefónico 016 de información y asesoramiento jurídico en materia de violencia de género.	NO
	Nº de Consultas sobre violencia de género en el teléfono ANAR.	NO

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
	Nº de proyectos de colaboración con CC.AA. en materia de atención especializada a menores expuestos a violencia de género.	NO
Formación y sensibilización de profesionales	Nº de acciones formativas.	NO
	Nº de Convenios para la formación de profesionales.	NO
	Nº de beneficiarios de las Becas de formación del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer.	SÍ
	Nº de Actuaciones de formación.	NO

PROGRAMA 232D
Igualdad de trato y diversidad

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

El Programa presupuestario 232D, «Igualdad de trato y diversidad», tiene como objetivo general el impulso y desarrollo de la aplicación transversal del derecho a la igualdad de trato, la no discriminación y la consideración de la diversidad como un valor, 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.
La discriminación afecta en mayor medida a las mujeres, dando lugar al fenómeno de la interseccionalidad y 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 discapacidad, la nacionalidad, religión, el nivel educativo o modelos de socialización en el país de origen, que dan lugar a formas específicas de discriminación.

Principales líneas de actuación del programa
El mantenimiento e impulso del servicio del Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica de orientación y asistencia a posibles víctimas de discriminación por origen racial o étnico.
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.
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, así como sobre los derechos humanos de las personas LGTBI.

Principales líneas de actuación del programa
La colaboración con los ministerios implicados en cuestiones de asilo y refugio para garantizar los derechos de aquellas personas del pueblo gitano, árabes, africanas, afrodescendientes… perseguidas por diferentes motivos, así como los derechos de aquellas personas perseguidas por su orientación sexual, identidad o expresión de género.
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 del pueblo gitano, árabes, africanas, 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, así como a las organizaciones de defensa de los derechos LGTBI.
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.
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.
El impulso del Consejo de Participación LGTBI como foro de participación de las personas LGTBI.
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 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	Indicadores	Desagregado por sexo
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.	Nº de casos atendidos.	SÍ
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.	Nº de profesionales formados/as.	SÍ

Objetivos	Indicadores	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.	Nº de estudios realizados.	SÍ
	Nº de estudios realizados sobre la situación de las mujeres.	SÍ
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.	Nº de recomendaciones o declaraciones aprobadas por el Consejo para la Eliminación de la Discriminación Racial o Étnica.	NO
La participación y organización de reuniones y foros nacionales e internacionales sobre los derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales de las personas afrodescendientes, así como sobre los derechos humanos de las personas LGTBI.	Nº de reuniones organizadas o en las que participa algún representante de la Dirección General para la Igualdad de Trato y Diversidad Étnico Racial.	SÍ
La colaboración con los ministerios implicados en cuestiones de asilo y refugio para garantizar los derechos de aquellas personas del pueblo gitano, árabes, africanas, afrodescendientes… perseguidas por diferentes motivos, así como los derechos de aquellas personas perseguidas por su orientación sexual, identidad o expresión de género.	Nº de reuniones con los ministerios implicados.	SÍ
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.	Nº de acciones realizadas.	SÍ
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.	Nº de campañas realizadas.	SÍ
La colaboración en la difusión de proyectos, estudios y programas desarrollados por las organizaciones africanas y afrodescendientes.	Nº de proyectos, estudios o programas difundidos.	SÍ
La formación de profesores/as y educadores/as en materia de acoso homofóbico, bifóbico y transfóbico en las escuelas.	Nº de profesores/as y educadores/as formados/as.	SÍ
La realización de estudios sobre la situación de las personas LGTBI en distintos ámbitos.	Nº de estudios realizados.	SÍ
El impulso del Consejo de Participación LGTBI como foro de participación de las personas LGTBI.	Nº de reuniones del Consejo de participación de las personas LGTBI.	SÍ

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
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.	Nº de campañas realizadas.	SÍ
La colaboración en la difusión de proyectos, estudios y programas desarrollados por las organizaciones LGTBI.	Nº de proyectos, estudios o programas difundidos.	NO
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.	Nº de actos organizados.	NO

PROGRAMA 232M
Dirección y Servicios Generales de Igualdad

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

Nos encontramos ante un programa de carácter instrumental y transversal 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 el liderazgo que asume el Departamento en esta política pública. Además, la línea de actuación del programa relacionada con la gestión de personal puede repercutir positivamente en la igualdad de oportunidades mediante actividades como la formación del personal y la acción social.
Asimismo, el programa incluye como actividad el ejercicio de las funciones de Unidad de Igualdad del Ministerio, cuyo fin es desarrollar funciones que respeten el principio de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de las materias de su competencia.

Principales líneas de actuación del programa
El ejercicio de las funciones de la Unidad de Igualdad del Ministerio.
Relaciones con las organizaciones sindicales y entidades representativas del personal.
La política presupuestaria incluye conceptos que transversalmente se ven afectados por la igualdad de oportunidades. Estos conceptos son los siguientes: — 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.
Desarrollo de la función inspectora.

PROGRAMA 23VB C22.I02

Plan de Modernización de los Servicios Sociales: Transformación tecnológica, innovación, formación y refuerzo de la atención a la infancia

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

Este programa se enmarca en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. En concreto, la actuación se encuadra en el Componente 22. Plan de Choque para el Economía de los Cuidados y Refuerzo de las políticas de igualdad e inclusión, en la subsección C22.I2. Plan de Modernización de los Servicios Sociales: Transformación tecnológica, innovación, formación y refuerzo de la atención a la infancia. El objetivo del programa es desarrollar e implementar herramientas tecnológicas específicas para la mejora de los sistemas de información y gestión de los servicios sociales, muy en concreto, poner en marcha una plataforma online para centralizar la información en materia de cuidados disponible en la Administración General del Estado y en las Comunidades Autónomas.
A través de esta plataforma, que recibirá el nombre de Mapa Estatal de Cuidados, se pretende poner a disposición de la ciudadanía la información en materia de cuidados que existe tanto a nivel estatal como en cada una de las Comunidades y Ciudades Autónomas. La plataforma permitirá acceder a los recursos existentes en materia de atención a la infancia y atención a las personas mayores y dependientes, tanto dependientes de las administraciones territoriales como del Estado. De esta forma, se pretende mejorar el acceso a la información por parte de la ciudadanía, identificar adecuadamente los muchos recursos existentes, favorecer la ruptura de la brecha de género y digital en el acceso a dicha información y facilitar el intercambio de experiencias territoriales al operar, indirectamente, como un banco de prácticas.
La crisis del coronavirus ha demostrado la importancia central de los cuidados en la organización social de las familias españolas, así como la falta de recursos suficientes y de un diseño de políticas públicas en la materia que conecte esta provisión de servicios públicos de cuidado con su importancia en relación con la igualdad de género; pues son las mujeres quienes de forma mayoritaria ejercen estas tareas, tanto en el ámbito familiar privado como en el mercado laboral. Dentro del proceso de modernización y mejora de los servicios sociales desde la perspectiva de uso de las nuevas herramientas informativas y tecnológicas que promueve el Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, la elaboración de esta plataforma web se relaciona con la agenda del Ministerio de Igualdad en materia de avance hacia un Sistema Estatal de Cuidados moderno.

Principales líneas de actuación del programa

Realización de un estudio de sistematización documental de los recursos existentes en materia de cuidados en la AGE y las CCAA, en relación con los siguientes ejes:

— Atención a la infancia.
— Atención a personas mayores y dependientes.
— Derechos de las personas cuidadoras no profesionales.
— Derechos de las personas trabajadoras en el sector de los cuidados.
— Servicios brindados a través de entidades del tercer sector, al objeto de crear una página web que centralice dicha información y que sirva de punto de referencia en la materia.

Creación de una plataforma online que centralice la información estatal y autonómica en materia de Cuidados, garantizando su actualización periódica, así como su plena accesibilidad, superando brechas de acceso a la información ahora existentes.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Garantizar el acceso a la información sobre las políticas públicas de cuidado de la AGE y las CCAA en todo el territorio.	Personas usuarias de la plataforma. Este indicador estará desagregado por sexo en la medida de lo posible y al amparo de la Ley de Protección de Datos.	SÍ

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Facilitar la relación con la Administración en materia de cuidados.		
Reforzar el diseño de políticas públicas en materia de cuidados mediante la sistematización y estudio de los recursos existentes.	Datos de acceso a los servicios de cuidado existentes en los territorios.	SÍ

PROGRAMA: 23VD C22.I04
Plan España te protege contra la violencia machista

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa:

El nuevo programa presupuestario 23VD se crea en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia con el objetivo de extender y hacer accesible a todas las potenciales víctimas de todas las formas de violencia contra las mujeres, los servicios de atención integral. 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. Por su parte, en el año 2022 se pretende aprobar una Estrategia Nacional para la Erradicación de la Violencias Machistas.

Principales líneas de actuación del programa
Mejora, digitalización y ampliación del servicio integral de atención telefónica y telemática a víctimas de todas las formas de violencia contra las mujeres.
Modernización y ampliación de los dispositivos de atención y protección a las víctimas de todas las formas de violencia contra las mujeres (ATENPRO y Dispositivos).
Creación de Servicios de atención integral 24H a víctimas de violencia sexual.

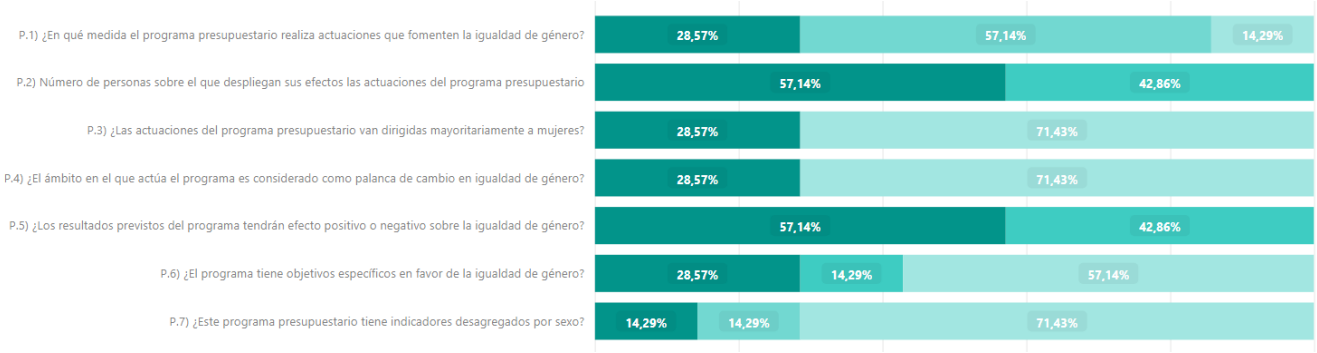
Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Extender los servicios públicos de información, asistencia integral y protección a todas las víctimas de violencia contra las mujeres definidas en el Convenio de Estambul y en el Convenio de Varsovia.	Número de usuarias que utilizan el servicio telefónico y telemático de orientación sociolaboral.	SÍ
	Número de mujeres víctimas que sufren violencia más allá del ámbito de la pareja o expareja que utilizan el servicio de atención telefónica y telemática.	SÍ
Mejorar la disponibilidad y accesibilidad de los servicios públicos de información, asistencia integral y protección a todas las víctimas de violencia contra las mujeres.	Número de usuarias por forma de violencia contra las mujeres que acceden a los servicios.	SI
Crear Servicios de atención integral 24H a víctimas de violencia sexual.	Número de centros de atención integral 24h a víctimas de violencias sexuales puestos en condiciones de funcionamiento.	NO
	Número de mujeres víctimas de violencia sexual usuarias de los centros de atención integral 24h a víctimas de violencia sexual.	SÍ

SECCIÓN 31. MINISTERIO DE CONSUMO

Listado de programas

Programa	Denominación	Pertinencia de género
313C	Seguridad alimentaria y nutrición	Sin pertinencia
31KB	C11.I02 Proyectos tractores de digitalización de la Administración General del Estado. Sanidad	Baja
31RC	C18.I03 Aumento de capacidades de respuesta ante crisis sanitarias. Sanidad	Baja
492O	Protección y promoción de los derechos de los consumidores y usuarios	Alta
496M	Regulación del juego	Media
498M	Dirección y Servicios Generales de Consumo	Alta
49KB	C11.I02 Proyectos tractores de digitalización de la Administración General del Estado. Otras Actuaciones de Carácter Económico	Baja
49MD	C13.I04 Apoyo al comercio. Otras Actuaciones de Carácter Económico	Baja

Análisis de pertinencia (agregación de los resultados de las respuestas a las preguntas sobre pertinencia de género de los programas gestionados por la sección)



Fichas de programa de todos los programas gestionados por la sección

PROGRAMA 31KB C11.I02
Proyectos tractores de digitalización de la Administración General del Estado. Sanidad

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

Las Administraciones Públicas tienen un papel fundamental en el buen funcionamiento de la economía: la prestación eficiente de los servicios públicos y su potencial tractor sobre la transformación del tejido productivo supone un factor fundamental de productividad, de crecimiento y bienestar, im-

PROGRAMA 31KB C11.I02
Proyectos tractores de digitalización de la Administración General del Estado. Sanidad

pulsando la innovación y contribuyendo de forma decisiva a la transformación del conjunto de sectores. Por ello, la modernización del conjunto de agentes del sector público, mediante su digitalización, la renovación de su equipamiento con principios de eficiencia energética, y la modernización de procesos, además de la capacitación del conjunto de empleados públicos, son objetivos importantes del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, recogidos de forma transversal en el mismo y de forma específica en el presente componente. Junto con los objetivos estratégicos de aplicación transversal para toda la Administración General del Estado, el presente componente prevé objetivos específicos ligados a importantes políticas públicas, a la ágil ejecución del Plan de Recuperación, así como medidas relativas a la digitalización de las Administraciones Públicas de ámbito autonómico y local.
En este caso, esta inversión debe permitir establecer los mecanismos e infraestructuras necesarias que nos permitan afrontar en las mejores condiciones cualquier nueva emergencia sanitaria. Para ello se trabajará en tres ámbitos fundamentalmente:

— Mejora de la interoperabilidad: el Sistema Nacional de Salud se caracteriza por la necesidad de cooperación entre las Comunidades Autónomas, encargadas de la prestación de los servicios, y el Ministerio de Sanidad, responsable de la coordinación en este ámbito. Es por ello por lo que la interoperabilidad constituye una de las prioridades para facilitar la colaboración, estableciendo para ello los mecanismos de coordinación organizativos, técnicos y semánticos. En el marco de este ámbito, se abordarán diversas iniciativas entre las que cabe destacar la implantación de herramientas de colaboración, el registro de vacunaciones, la evolución de la receta electrónica o la estandarización y gestión de los servicios del Sistema.
— Desarrollo de nuevos servicios: este ámbito de actuación tiene como objetivo el desarrollo de nuevos servicios digitales.
— Impulso a la analítica de datos y a la explotación de la información en el Sistema Nacional de Salud: su objetivo es potenciar la inteligencia de negocio y la explotación de la información.

No se han definido líneas de actuación ni objetivos específicos en materia de igualdad de género para este programa.

PROGRAMA 31RC C18.I03
Aumento de capacidades de respuesta ante crisis sanitarias. Sanidad

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

Una de las principales enseñanzas a extraer de la pandemia de la COVID-19 es la necesidad de fortalecer las capacidades de vigilancia, detección precoz y respuesta rápida ante la eventualidad de cualquier situación crítica.
La Inversión 3 del Componente 18 se compone de un conjunto de actuaciones dirigidas precisamente a aumentar las capacidades de respuesta ante futuras crisis sanitarias. Son las siguientes:

— Equipamiento tecnológico del nuevo Centro Estatal de Salud Pública. Esta inversión está vinculada con la R2. El nuevo Centro aglutinará las competencias, dispersas hasta ahora, en dos ámbitos principales: a) Vigilancia en salud pública, evaluaciones de riesgos y análisis de la situación en salud de la población española; b) Preparación del sistema sanitario ante amenazas para la salud pública, principalmente de carácter epidemiológico, y coordinación de las respuestas ante emergencias de salud pública nacionales e internacionales.
— Sistema de Información de Vigilancia en Salud Pública. Este sistema ampliará, mejorará e integrará los sistemas de información de enfermedades transmisibles y no transmisibles existentes en España. Incluirá el equipamiento y las herramientas tecnológicas que le dan soporte. Esta inversión se realizará tanto en el nodo central (nuevo Centro Estatal de Salud Pública y Ministerio de Sanidad) como en los nodos regionales (instituciones de salud pública de las Comunidades Autónomas).

PROGRAMA 31RC C18.I03
Aumento de capacidades de respuesta ante crisis sanitarias. Sanidad

— Evaluación del desempeño del Sistema Nacional de Salud durante la pandemia. Se considera necesario contar con una evaluación amplia y rigurosa del desempeño del Sistema Nacional de Salud frente a la pandemia de la COVID-19. Esta evaluación permitirá conocer mejor la pandemia y su gestión en España, evaluar el impacto de las medidas tomadas a nivel del sistema sanitario y de salud pública, identificar áreas de mejora y proponer nuevas estrategias para su control. La evaluación del desempeño del Sistema Nacional de Salud frente a la pandemia de la COVID-19 se realizará a nivel central, regional y local en las diferentes fases de la misma. La realizará un equipo independiente de evaluadores especializados, designados por el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud. En su realización contará con el apoyo operativo de equipos de profesionales con la cualificación y experiencia requeridos para un proyecto de esta dimensión.

No se han definido líneas de actuación ni objetivos específicos en materia de igualdad de género para este programa.

PROGRAMA 492O
Protección y promoción de los derechos de los consumidores y usuarios

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

Las medidas adoptadas tienen un impacto de género transversal, en cuanto protegen los derechos de la ciudadanía y especialmente de los colectivos más vulnerables, en el cual la vulnerabilidad está altamente feminizada. 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 en una acción positiva de género en la medida en el que el nivel de renta, de empleo y de acceso a recursos de todo tipo es menor entre las mujeres.
Según datos del INE, la brecha retributiva en cómputo anual alcanza actualmente el 21,4% 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 justifica una atención específica por parte de las políticas públicas.
Por otra parte, este programa presupuestario prevé medidas que explícitamente se definen respeto al impacto de género deseado. Dos son los ámbitos principales de actuación. El primero, referente al seguimiento y actualización de la publicidad de juguetes 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 crítico con dichos estereotipos, tanto mediante campañas propias como mediante los programas de las asociaciones a las que se otorgan subvenciones.

Principales líneas de actuación del programa
Desarrollo del marco jurídico de protección de los derechos de las personas consumidoras vulnerables.
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.

Principales líneas de actuación del programa
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 las personas consumidoras 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	Indicadores	Desagregado por sexo
Promoción de pautas de consumo que prevengan la reproducción de estereotipos sexistas.	Cursos de formación	NO
	Campañas informativas	NO
	Acuerdos y convenios	NO
Regulación de la publicidad dirigida al público infantil que promueva estereotipos que reproduzcan desigualdad de género.	Normativa	NO
	Acuerdos y convenios	NO
	Seguimiento de páginas web por el Observatorio de Consumo en Internet	NO
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	NO
Desarrollo normativo de la figura de «persona consumidora vulnerable», atendiendo a la inclusión de colectivos vulnerables específicamente femeninos, como las familias monomarentales 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)	NO

PROGRAMA 496M
Regulación del juego

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

Desde su creación en 2011, la Dirección General de Ordenación del Juego (en adelante DGOJ) desarrolla las funciones de 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 por la DGOJ en el marco de los PGE 2022 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.

PROGRAMA 498M
Dirección y Servicios Generales de Consumo

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

El programa se gestiona por la Subsecretaría, la Secretaría General Técnica y la Secretaría General de Consumo y Juego. 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.
Cabe destacar que la Secretaría General de Consumo y Juego lleva a cabo diversas campañas de comunicación con un enfoque de igualdad de género.
También, se encarga de la gestión de los servicios generales y transversales, entre los que están incluidos las funciones encomendadas a la Inspección de Servicios Departamental.

Principales líneas de actuación del programa
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 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 del extinto Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social.
Gestión de las medidas de conciliación y corresponsabilidad destinadas al personal.
Plan de comunicación y divulgación de la Unidad de Igualdad y de las funciones que desempeña. Creación del «Espacio de Igualdad» en la Web que permita a todo el personal del Ministerio conocer y participar en el intercambio de experiencias y buenas practicas, así como acceder a la información y a los recursos de apoyo dirigidos a favorecer la incorporación de la dimensión de género.
Diseño, organización y evaluación de actividades formativas y campañas de sensibilización para promover la igualdad de género y la lucha contra la violencia de género dirigidas a todas y todos los empleados del Departamento. Se incrementará la formación en igualdad en modalidad no presencial:

Principales líneas de actuación del programa
a) Acciones de refuerzo de la formación básica para que todo el personal pueda adquirir conocimientos básicos que capaciten para aplicar el principio de igualdad y no discriminación en el ámbito de trabajo. *b*) Celebración del «Día para Igualdad de Género» con la programación de diversas actividades de formación y sensibilización. *c*) Formación específica sobre acoso sexual y por razón de sexo dirigidas a los empleados públicos en general y a colectivos específicos: comités de seguridad y salud, gestores de recursos humanos.
Desarrollo de cuestionarios de evaluación con perspectiva de género de las acciones formativas con un número de preguntas reducidas y adecuadas capaces de captar los aspectos esenciales vinculados a la perspectiva de género.
Impulso de la Comisión Delegada de Igualdad para su funcionamiento efectivo. Elaboración de las instrucciones de funcionamiento. Planificación de reuniones periódicas y siempre que surjan cuestiones de igualdad en el seno de Departamento.
Revisión y mejora de los acuerdos e instrumentos que garanticen la presencia equilibrada en las comisiones, órganos colegiados de carácter técnico, así como en los órganos de negociación y participación que se establezcan. Asimismo, se fomentará la presencia equilibrada de las mujeres en las presidencias de los órganos de selección y el principio de presencia equilibrada en las sesiones de los órganos de selección.
Creación de un Grupo de Trabajo para la coordinación intraministerial de la transversalidad de género en el contenido de los proyectos que se elaboren en todos los órganos directivos del Departamento.
Adaptación del Protocolo de actuación contra el Acoso Sexual y por razón de sexo de la AGE al Ministerio de Consumo previa negociación en la Comisión Delegada de Igualdad.
Iniciar la revisión del lenguaje utilizado en la redacción de los procedimientos del Departamento Ministerial con la finalidad de eliminar el lenguaje sexista y coadyuvar a la integración de la perspectiva de género en el ámbito del trabajo hacia el ciudadano.
Garantizar a los altos cargos y empleados públicos el conocimiento de los comportamientos que son deseables y los que se consideran inapropiados en materia de igualdad de género como valor de primer orden rechazando cualquier manifestación de violencia de género.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Proyectos normativos publicados con impacto de género positivo.	Número de proyectos	NO
Planes y programas coordinados por la UI.	Número	NO
Formación específica en materia de igualdad de género.	Número de cursos realizados	NO
Aumentar la corresponsabilidad y conciliación.	Número de permisos disfrutados	NO
Ejecución del programa editorial del departamento.	Número de publicaciones con impacto de género	NO
Elaborar el Plan de Comunicación y Divulgación de la Unidad de Igualdad.	Creación del espacio Web.	NO
	Número de acciones concretas de difusión/divulgación.	NO

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
	Número de consultas trimestrales realizadas	NO
Diseñar, organizar y evaluar actividades formativas y campañas de sensibilización con incremento de la formación online.	Número de actividades formativas.	NO
	Número de actividades de sensibilización.	NO
	Número de asistentes.	SÍ
	Número de personas que recibe la campaña de sensibilización.	SÍ
Desarrollar cuestionarios de evaluación con perspectiva de género para aplicar en las actividades formativas.	Número de acciones formativas generales en las cuales se aplica el cuestionario con perspectiva de género.	NO
	Porcentaje de cuestionarios cumplimentados sobre el total, desagregados por sexo.	SÍ
Impulsar la Comisión Delegada de Igualdad y su funcionamiento efectivo.	Instrucciones de funcionamiento elaboradas.	NO
	Número de reuniones anuales mantenidas.	NO
	Número anual de propuestas y medidas en materia de igualdad desarrolladas por la Comisión	NO
Revisar y mejorar los acuerdos e instrumentos para garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres.	Número de comisiones, consejos, órganos técnicos y de negociación que han tramitado la modificación de sus acuerdos.	NO
Incrementar la presencia equilibrada de las mujeres en las presidencias de los órganos de selección. Fomentar la presencia equilibrada en las sesiones.	Número de convocatorias en las que las mujeres son presidentas titulares frente al total.	NO
	Número de sesiones por proceso selectivo..	NO
Crear grupo de trabajo para la coordinación intraministerial de la transversalidad de género.	Grupo de trabajo constituido.	NO
	Número de reuniones anuales.	NO
Adaptar el Protocolo contra el Acoso sexual y por razón de Sexo al Ministerio de Consumo previa negociación en la Mesa Delegada.	Aprobación del Protocolo por la Subsecretaria.	NO
	Publicación del Protocolo en la Web «Espacio de Igualdad».	NO
	Número de veces que se ha seguido el Protocolo.	NO
	Número de empleadas/empleados que son víctimas de acoso sexual y/por razón de sexo.	SÍ

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Revisar el lenguaje utilizado en la redacción de los procedimientos y Servicios del Departamento utilizando un lenguaje inclusivo y no sexista.	Número de procedimientos revisados frente al total.	NO
	Número de procedimientos.	NO
Incluir dentro de los valores socio-laborales del Código Ético y de Conducta del departamento ministerial el respeto a la igualdad de género.	Código Ético y de Conducta aprobado con inclusión del apartado: respeto a la igualdad de género.	NO

PROGRAMA 49KB C11.I02
Proyectos tractores de digitalización de la Administración General del Estado. Otras actuaciones de carácter económico

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

Las Administraciones Públicas tienen un papel fundamental en el buen funcionamiento de la economía: la prestación eficiente de los servicios públicos y su potencial tractor sobre la transformación del tejido productivo supone un factor fundamental de productividad, de crecimiento y bienestar, impulsando la innovación y contribuyendo de forma decisiva a la transformación del conjunto de sectores. Por ello, la modernización del conjunto de agentes del sector público, mediante su digitalización, la renovación de su equipamiento con principios de eficiencia energética, y la modernización de procesos, además de la capacitación del conjunto de empleados públicos, son objetivos importantes del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, recogidos de forma transversal en el mismo y de forma específica en el presente componente. Junto con los objetivos estratégicos de aplicación transversal para toda la Administración General del Estado, el presente componente prevé objetivos específicos ligados a importantes políticas públicas, a la ágil ejecución del Plan de Recuperación, así como medidas relativas a la digitalización de las Administraciones Públicas de ámbito autonómico y local.
En este caso, esta inversión debe permitir establecer los mecanismos e infraestructuras necesarias que nos permitan afrontar en las mejores condiciones cualquier nueva emergencia sanitaria. Para ello se trabajará en tres ámbitos fundamentalmente:

— Mejora de la interoperabilidad: el Sistema Nacional de Salud se caracteriza por la necesidad de cooperación entre las Comunidades Autónomas, encargadas de la prestación de los servicios, y el Ministerio de Sanidad, responsable de la coordinación en este ámbito. Es por ello por lo que la interoperabilidad constituye una de las prioridades para facilitar la colaboración, estableciendo para ello los mecanismos de coordinación organizativos, técnicos y semánticos. En el marco de este ámbito, se abordarán diversas iniciativas entre las que cabe destacar la implantación de herramientas de colaboración, el registro de vacunaciones, la evolución de la receta electrónica o la estandarización y gestión de los servicios del Sistema.
— Desarrollo de nuevos servicios: este ámbito de actuación tiene como objetivo el desarrollo de nuevos servicios digitales.
— Impulso a la analítica de datos y a la explotación de la información en el Sistema Nacional de Salud: su objetivo es potenciar la inteligencia de negocio y la explotación de la información.

No se han definido líneas de actuación ni objetivos específicos en materia de igualdad de género para este programa.

PROGRAMA 49MD C13.I04
Apoyo al comercio. Otras Actuaciones de Carácter Económico

Pertinencia: Baja

PROGRAMA 49MD C13.I04
Apoyo al comercio. Otras Actuaciones de Carácter Económico

Breve descripción del programa

El programa 49MD se gestiona por la Dirección General de Consumo, en el marco de las políticas de modernización y digitalización del tejido industrial y de la pyme y del impulso de nuestro país como nación emprendedora, y se considera que Administración Pública debe responder a ello de modo ágil y eficaz, sin disminuir sus obligaciones de control.
Con esa perspectiva, desde la Dirección General de Consumo se propone una actuación de impulso a la actividad analítica para el control de la calidad, del fraude y la seguridad, de acuerdo con el detalle que se realiza seguidamente.
La mejora continua de la actividad analítica para el control de la calidad, del fraude y la seguridad de los productos de consumo, tanto alimenticios como industriales, resulta esencial para garantizar los derechos de los consumidores y el correcto funcionamiento del mercado.
Esta mejora continua, exige la dotación de unos equipamientos adecuados con la evolución de las exigencias de control de las que las administraciones responsables se imponen.

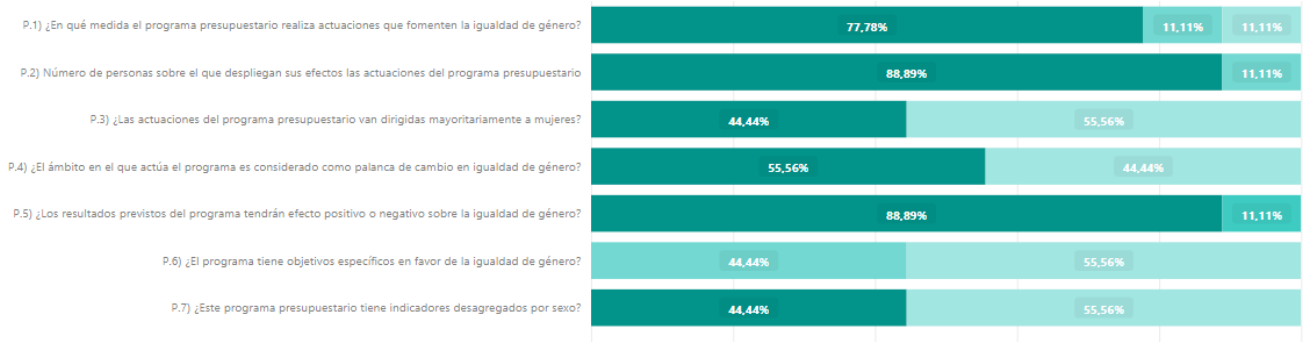
Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Publicar proyectos normativos con impacto de género positivo.	Número de proyectos.	NO
Coordinación de planes y programas por la Unidad de Igualdad.	Número de planes y programas coordinados.	NO
Formación específica en materia de igualdad de género.	Número de cursos realizados.	NO
Aumentar la corresponsabilidad y conciliación.	Número de permisos disfrutados.	NO

SECCIÓN 32. MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES

Listado de programas

Programa	Denominación	Pertinencia de género
212M	Pensiones no contributivas y prestaciones asistenciales	Alta
219N	Gestión de pensiones de Clases Pasivas	Sin pertinencia
231B	Acciones en favor de los emigrantes	Media
231G	Atención a la infancia y a las familias	Media
231H	Acciones en favor de los inmigrantes	Media
232E	Análisis y definición de objetivos y políticas de Inclusión	Sin pertinencia
23VE	C22.I05 Incremento de la capacidad y eficiencia del sistema de acogida de solicitantes de asilo	Media
23VV	C22.R05 Mejorar el sistema de prestaciones económicas no contributivas de la Administración General del Estado	Alta
23WG	C23.I07 Fomento del crecimiento inclusivo mediante la vinculación de las políticas de inclusión social al Ingreso Mínimo Vital	Alta
291M	Dirección y Servicios Generales de la Inclusión, de la Seguridad Social y de la Migración	Media
29KB	C11.I02 Proyectos tractores de digitalización de la Administración General del Estado. Gestión y Administración de la Inclusión, de la Seguridad Social y de la Migración	Baja

Análisis de pertinencia (agregación de los resultados de las respuestas a las preguntas sobre pertinencia de género de los programas gestionados por la sección)



Fichas de programa de todos los programas gestionados por la sección

PPROGRAMA 212M
Pensiones no contributivas y prestaciones asistenciales

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

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.
La igualdad de oportunidades está garantizada en el marco de la Ley General de la Seguridad Social.

Principales líneas de actuación del programa
Se mantiene el nivel de 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 su incorporación 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.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
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 (%).	SI

PROGRAMA 231B
Acciones en favor de los emigrantes

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

El artículo 149.1.2.ª de la Constitución recoge, entre las materias cuya competencia exclusiva pertenece al Estado, las de inmigración, emigración y derecho de asilo. De estas funciones 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

PROGRAMA 231B
Acciones en favor de los emigrantes

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 del programa
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.
Asistencia sanitaria: La cobertura de asistencia sanitaria tiene como beneficiarios a los perceptores de la prestación por razón de necesidad y de la pensión para «Niños de la Guerra» en aquellos países con un sistema sanitario insuficiente y se presta a través de convenios con entidades aseguradoras, públicas o privadas.
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, establece que «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».
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, 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, que 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. 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 Orgáni-

Principales líneas de actuación del programa
ca 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. En el seno de dicho Consejo 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	Indicadores	Desagregado por sexo
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.	SI
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.	SI
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.	SI

PROGRAMA 231G
Atención a la infancia y a las familias

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

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 el año 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 del programa

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 programa 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 30 de junio de 2021, han sido presentadas por mujeres solicitudes referidas a 39.928 beneficiarios (96,99%) y por hombres las referidas a 1.239 (3,01%) beneficiarios.

PROGRAMA 231H
Acciones en favor de los inmigrantes

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

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 del programa

Publicación de convocatorias de subvenciones para la financiación de los siguientes tipos de programas:

— Conciliación de la vida familiar y laboral.
— Favorecer el acceso, participación e implicación de las mujeres inmigrantes en todos los ámbitos de la vida social.
— Favorecer el acceso normalizado de las mujeres a programas de carácter general, favoreciendo su empoderamiento, capacitación y liderazgo.
— Promover 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.
— Promoción de la salud sexual y reproductiva y de erradicación de la mutilación genital.
— Promover 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 de migración laboral circular con un elevado porcentaje de participación de mujeres.
— Programas educativos extracurriculares que promuevan la integración, la convivencia intercultural y contribuyan a compensar desigualdades o atender necesidades especiales.

Principales líneas de actuación del programa
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.
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.
Ejecución de un Protocolo de detección temprana y atención de víctimas de trata de seres humanos con fines de explotación sexual.
Ejecución de un Protocolo de atención a víctimas de violencia de género en el Sistema de Acogida para personas solicitantes y beneficiarias de protección internacional.

PROGRAMA 23VE C22.I05
Incremento de la capacidad y eficiencia del sistema de acogida de solicitantes de asilo

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

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 del programa
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.
Ejecución de un Protocolo de atención a víctimas de violencia de género en el Sistema de Acogida para personas solicitantes y beneficiarias de protección internacional.

PROGRAMA 23VV C22.R05
Mejorar el sistema de prestaciones económicas no contributivas de la Administración General del Estado

Pertinencia: Alta

PROGRAMA 23VV C22.R05

Mejorar el sistema de prestaciones económicas no contributivas de la Administración General del Estado

Breve descripción del programa

La modernización y mejora del sistema de prestaciones no contributivas es una importante reforma que contribuirá a la igualdad de género y, en general, a la igualdad de oportunidades, y que garantiza a su vez el compromiso político en la lucha contra la desigualdad de género cuyo mayor exponente se pone de manifiesto en los momentos de mayor necesidad.

Es necesario tener en cuenta que existen riesgos ligados al ciclo de vida como pueden ser el desempleo o la viudedad que afectan en mayor medida a mujeres que a hombres. La Encuesta de Población Activa elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), en el año 2020, indicaba que la tasa de paro femenina se sitúa 3,6 puntos por encima de la masculina y el número de pensiones de viudedad femeninas, según el Instituto Nacional de la Seguridad Social, es de 1,59 millones a diciembre de 2020 frente a 136.982 pensiones de viudedad masculinas.

Todo ello sin tener en cuenta los mayores riesgos asociados a la maternidad o el mayor porcentaje de mujeres que sostienen hogares monoparentales (1,56 millones de hogares monoparentales estaban sostenidos por mujeres en 2020, frente a 359.800 sostenidos por hombres, según datos del INE), los cuales soportan mayores tasas de pobreza, mayor dificultad para hacer frente a gastos básicos como el de la vivienda o los suministros, y mayor precariedad laboral, así como graves problemas de conciliación.

Del mismo modo, la puesta en marcha del incentivo al empleo para las personas beneficiarias del IMV mejorará la situación de vulnerabilidad de las mujeres frente al empleo, con mayores tasas de paro y temporalidad, y especialmente en casos de mayor vulnerabilidad como el de las mujeres víctimas de violencia género.

En resumen, se favorecerá la igualdad de género y de oportunidades tanto en la entrada al mercado laboral como a lo largo del ciclo vital, contribuyendo así a la reducción de la brecha de género existente en actualidad.

Principales líneas de actuación del programa

Mejora del sistema de prestaciones económicas no contributivas, que en el ámbito estatal está compuesto por un conjunto de prestaciones monetarias que tratan de dar respuesta a necesidades específicas y a diferentes problemas de insuficiencia de ingresos de hogares y personas.

Los aspectos más determinantes en cuanto a la integración en el nuevo diseño tienen que ver, por un lado, con la definición de beneficiario(s) en función de la unidad de convivencia que se establezca (beneficios individuales vs. colectivos) y responsabilidades familiares; definiciones y conceptos de ingresos y riqueza y umbrales; accesibilidad al sistema, con exclusiones que pueden impedir la aplicación de estos beneficios a algunos colectivos; capacidad de protección económica de los beneficios actuales y su comparación con el Ingreso Mínimo Vital (IMV). Además de una clara identificación de cobertura, es necesario definir la generosidad y suficiencia del nuevo sistema.

A partir del diseño del IMV se pretende desarrollar un modelo de integración de prestaciones, que tenga en cuenta, por un lado, los distintos modelos existentes y, por otro, las distintas condiciones de acceso. En este sentido, en el marco del Plan de reorganización y simplificación general de las prestaciones económicas no contributivas de la AGE (segunda mitad del 2022) se abordará el rediseño con una visión integral y para mejorar los niveles de cobertura y ejecución del conjunto de las prestaciones no contributivas.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Erradicar la pobreza severa (se considera que sufren pobreza extrema las personas que viven con menos del 40% de la mediana de rentas por unidad de consumo).	Proporción de la población que vive por debajo del umbral del 40% de la mediana de rentas por unidad de consumo.	SI

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Reducir al menos a la mitad la proporción de hombres, mujeres y menores de todas las edades que viven en la pobreza en todas sus dimensiones con arreglo a las definiciones nacionales.	Proporción de la población que vive por debajo del umbral nacional de la pobreza.	SI
	Proporción de hombres, mujeres y menores de edad que viven en la pobreza, en todas sus dimensiones, con arreglo a las definiciones nacionales.	SI
Implementar a nivel nacional sistemas y medidas apropiados de protección social para todos, logrando una amplia cobertura del Ingreso Mínimo Vital (IMV) de las personas en riesgo o en situación de exclusión social.	Proporción de la población en riesgo o en situación de exclusión social cubierta por el Ingreso Mínimo Vital (IMV).	SI

PROGRAMA 23WG C23.I07
Fomento del crecimiento inclusivo mediante la vinculación de las políticas de inclusión social al Ingreso Mínimo Vital

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

La evidencia proporcionada por los datos ha venido demostrando que las mujeres forman un colectivo especialmente vulnerable al riesgo de pobreza y exclusión, con mayores tasas de desempleo y precariedad laboral, riesgos asociados a la maternidad o con mayor presencia entre las personas sustentadoras de hogares monoparentales. A cierre del último trimestre de 2020, la Encuesta de Población Activa (elaborada por el Instituto Nacional de Estadística) indicaba que la tasa de paro femenina se sitúa 3,6 puntos por encima de la masculina, y en datos de 2020, existen en España 1,56 millones de hogares monoparentales sostenidos por mujeres, frente a 359.800 sostenidos por hombres, según datos del INE.
La existencia de desigualdades y diferentes tasas de exclusión social y pobreza en este colectivo ponen de relieve la necesidad de que las políticas públicas sociales de inclusión y bienestar social estén fundamentadas en un análisis preciso de los datos reales. Para ello es preciso disponer de una infraestructura de análisis colaborativo y escalable de información para la monitorización y toma de decisiones basadas en evidencias proporcionadas por los datos, que permita un diseño y seguimiento de estas políticas prestando especial atención a la igualdad de género y a la igualdad de oportunidades.
Por otra parte, la implantación del nuevo modelo de inclusión a partir del Ingreso Mínimo Vital (IMV) permitirá desarrollar itinerarios de inclusión adecuados a las diferentes realidades de la pobreza y la exclusión social en España, así como reducir la brecha de género.
Así, este programa, con la creación de itinerarios de inclusión ad hoc, logrará contribuir a la igualdad de género y, en general a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, reduciendo la brecha de género y adaptando la política de inclusión social a las heterogéneas realidades existentes en España.

Principales líneas de actuación del programa
Puesta en marcha de la infraestructura de análisis de la información, formada por un datalake o repositorio centralizado, un entorno escalable y colaborativo de análisis masivo de información y un sistema de difusión pública de resultados.
Incremento de la efectividad del Ingreso Mínimo Vital (IMV) a través de las políticas de inclusión. Se desarrollarán proyectos piloto con administraciones autonómicas o locales, con el Tercer Sector de Acción Social y con agentes sociales. A partir de los resultados que se obtengan se definirán las políticas que formarán parte de otras políticas con impacto en la inclusión en España.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Erradicar la pobreza severa. (Se considera que sufren pobreza extrema las personas que viven con menos del 40% de la mediana de rentas por unidad de consumo).	Proporción de la población que vive por debajo del umbral del 40% de la mediana de rentas por unidad de consumo.	SI
Reducir al menos a la mitad la proporción de hombres, mujeres y menores de todas las edades que viven en la pobreza en todas sus dimensiones con arreglo a las definiciones nacionales.	Proporción de la población que vive por debajo del umbral nacional de la pobreza.	SI
	Proporción de hombres, mujeres y menores de edad que viven en la pobreza, en todas sus dimensiones, con arreglo a las definiciones nacionales.	SI
Implementar a nivel nacional sistemas y medidas apropiados de protección social para todos, logrando una amplia cobertura del Ingreso Mínimo Vital (IMV) de las personas en riesgo o en situación de exclusión social.	Proporción de la población en riesgo o en situación de exclusión social cubierta por el Ingreso Mínimo Vital (IMV).	SI

PROGRAMA 291M
Dirección y Servicios Generales de la Inclusión, de la Seguridad Social y de la Migración

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

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.
Además, este programa también tiene como finalidad el cumplimiento de los compromisos que, en materia 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, fundamentalmente, de los tratados de amistad y de los convenios básicos de cooperación suscritos con los distintos 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 del programa
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.
Gestión de la escuela infantil propia del Ministerio, que contribuirá a la promoción de la corresponsabilidad y de 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.
En el marco de la cooperación internacional señalar 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—, SEGIB —Secretaría General Iberoamericana—; se identifican las actuaciones que instrumentalizan proyectos y actividades para lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas y por tanto lograr una efectiva igualdad de género a través de la agenda internacional. Como ejemplo de estas colaboraciones destacar la participación efectiva y directa con la OIT en la «Iniciativa Global sobre Empleo Decente para los Jóvenes», que, 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 hombres y mujeres.

PROGRAMA 29KB C11.I02
Proyectos tractores de digitalización de la Administración General del Estado. Gestión y Administración de la Inclusión, de la Seguridad Social y de la Migración

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

El Programa 29KB C11.I02 Proyectos tractores de digitalización de la Administración General del Estado. Gestión y Administración de la Inclusión, de la Seguridad Social y de la Migración pretende desarrollar una serie de actuaciones para apoyar la digitalización, y para ello ha propuesto la batería de medidas y proyectos orientados a la implantación de servicios avanzados y adaptación de servicios trasversales, a la digitalización de los sistemas de inmigración legal y ordenada y a la dotación de infraestructuras básicas para la prestación de los nuevos servicios.
Poniendo el foco en la digitalización y con un potencial número de beneficiarios del programa que afecta bien a la ciudadanía en su totalidad o al colectivo de empleados del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones (MISSM) en su conjunto, este programa, sin contener medidas específicas orientadas a servir como palanca de cambio de la igualdad de género, contribuirá indirectamente a la misma.
Profundizar en el proceso de Transformación Digital en el ámbito del MISSM y la dotación de infraestructuras básicas en el Departamento, permitirá, entre otras cosas, convertir los puestos de trabajo en puestos digitales y basados en movilidad. Estos puestos ofrecen condiciones de trabajo favorables en términos de calidad del trabajo y organización del tiempo de trabajo. Así, se contribuye al equilibrio entre la vida laboral y personal. El programa favorecerá, indirectamente, a la conciliación de la vida

PROGRAMA 29KB C11.I02
Proyectos tractores de digitalización de la Administración General del Estado. Gestión y Administración de la Inclusión, de la Seguridad Social y de la Migración

laboral y permitirá tanto a las mujeres como los hombres disponer de una mayor autonomía para decidir su horario de trabajo haciendo que su horario sea compatible con sus compromisos familiares y sociales. De la misma manera, la digitalización de los procedimientos del Ministerio permitirá la plena prestación de servicios digitales a la ciudadanía evitando así desplazamientos a las Oficinas de los diferentes departamentos en horarios laborales y favorecer la ya mencionada conciliación personal y laboral.
Por último, la digitalización de los sistemas de inmigración legal y ordenada permitirá utilizar las nuevas tecnologías para apoyar la migración legal y acortar los tiempos de tramitación, y de forma proactiva catalizar el proceso de ciudadanía del migrante. La inclusión eficaz del colectivo migrante es positiva y necesaria para la sociedad española desde múltiples puntos de vista. Este proceso de digitalización favorecerá la igualdad de trato y la inclusión de mujeres y hombres.

Principales líneas de actuación del programa

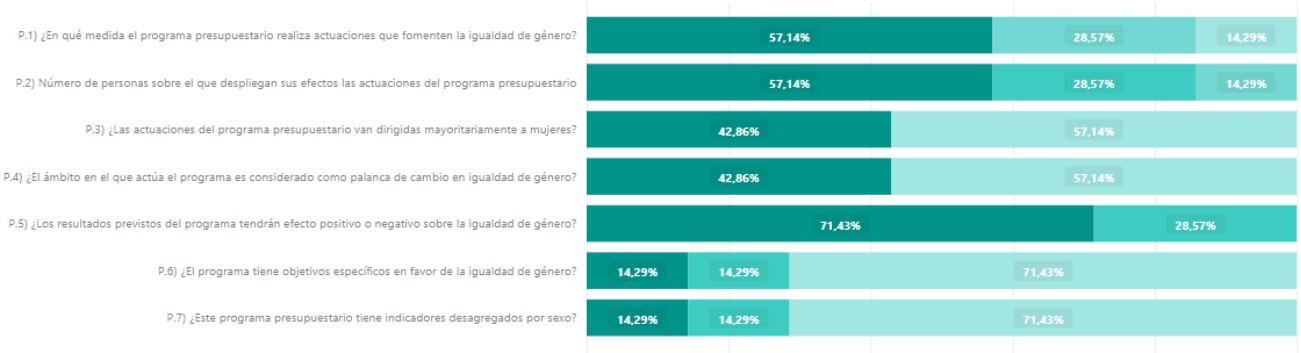
La transformación del puesto de trabajo a un escenario de movilidad contribuirá al equilibrio entre la vida laboral y personal favoreciendo la conciliación de la vida laboral y permitirá tanto a las mujeres como los hombres disponer de una mayor autonomía para decidir su horario de trabajo haciendo que su horario sea compatible con sus compromisos familiares y sociales.

SECCIÓN 33. MINISTERIO DE UNIVERSIDADES

Listado de programas

Programa	Denominación	Pertinencia de género
144B	Cooperación, promoción y difusión educativa en el exterior	Baja
321O	Dirección y Servicios Generales de Universidades	Alta
322C	Enseñanzas universitarias	Alta
323M	Becas y ayudas a estudiantes	Alta
463A	Investigación científica	Baja
46UD	C21.I04 Formación y capacitación del personal docente e investigador	Media
46UE	C21.I05 Mejora de infraestructuras digitales, el equipamiento, las tecnologías, la docencia y la evaluación digitales universitarios	Baja

Análisis de pertinencia (agregación de los resultados de las respuestas a las preguntas sobre pertinencia de género de los programas gestionados por la sección)



Fichas de programa de todos los programas gestionados por la sección

PROGRAMA 144B
Cooperación, promoción y difusión educativa en el exterior

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

El Ministerio de Universidades, a través de su organismo autónomo el Servicio Español para la Internacionalización de la Educación (SEPIE), 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.

PROGRAMA 144B
Cooperación, promoción y difusión educativa en el exterior

Dentro del marco de las acciones de promoción internacional del Sistema Universitario Español se subraya el respeto y promoción de la igualdad de oportunidades. El SEPIE aplica sistemáticamente los principios de igualdad, mérito y capacidad y no discriminación por razones de género en todas sus actuaciones y actividades.

Principales líneas de actuación del programa
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.

PROGRAMA 321O
Dirección y Servicios Generales de Universidades

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

El programa 321O 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.
En el ámbito de la gestión de recursos humanos, garantiza la igualdad retributiva, favorece la carrera administrativa de las empleadas y empleados públicos, basándose en los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo; contribuye a la sensibilización en igualdad de oportunidades de todo el personal del ministerio mediante acciones específicas de formación; contribuye a la lucha contra la violencia de género; permite la adaptación de la jornada de trabajo con objeto de impulsar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Principales líneas de actuación del programa
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.

PROGRAMA 322C
Enseñanzas universitarias

Pertinencia: Alta

PROGRAMA 322C
Enseñanzas universitarias

Breve descripción del programa

Incluye este programa 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 (SEPIE), del Programa Erasmus+.
A través de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo (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 (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.

Principales líneas de actuación del programa
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 administración 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 (UIMP).
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+.
Aplicar el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación en los procesos de selección de vocales de las Comisiones y de los programas de ANECA.

Principales líneas de actuación del programa
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.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Medir la distribución por género de los alumnos matriculados en cada titulación ofertada (UIMP).	Porcentaje de hombres y mujeres matriculados/as	SI
Control de la igualdad de oportunidades en el acceso y la promoción analizando la distribución desagregada por sexo por nivel jerárquico, grupos profesionales, categorías profesionales, puestos de trabajo (segregación vertical y horizontal) para evitar sesgos de género (ANECA).	Índice de participación	SI
	Índice de representación	SI
	Índice de concentración	SI
No discriminación en el acceso a la formación (ANECA).	Número de horas de formación por género	SI
	Porcentaje de solicitudes de formación autorizadas por género.	SI
Analizar y controlar la brecha salarial para cumplir con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. (ANECA).	Brecha salarial total= (RT hombres-RT mujeres)/RT hombres.	SI
	RT: Retribución total anual efectiva (salariales y extrasalariales)	SI
Fomentar la corresponsabilidad y conciliación igualitaria (ANECA).	Porcentaje de solicitudes de medidas de conciliación autorizadas por género.	SI

PROGRAMA 323M
Becas y ayudas a estudiantes

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

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 de Universidades en materia de becas y ayudas a estudiantes, se destaca la labor de fomento de la igualdad de oportunidades realizada por el Ministerio de Universidades y sus organismos autónomos, 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 por el Ministerio de Universidades 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 del programa
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.
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.
En el marco del programa Erasmus+ se incluyen los siguientes principios rectores: — Prioridad de inclusión y diversidad: llegar a personas con menos oportunidades por enfrentarse a obstáculos diversos como resultado de la discriminación relacionada con el género, la edad, el origen étnico, la religión, las creencias, la orientación sexual, la discapacidad. — Abordaje de la transformación digital mediante el desarrollo de la preparación, la resiliencia y la capacidad digital. Se prestará especial atención al fomento de la igualdad de género y a abordar las diferencias en relación con el acceso y el uso por parte de grupos infrarrepresentados. — Desarrollar las disciplinas CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) / CTIAM (ciencia, tecnología, ingeniería, arte y matemáticas) en la educación superior, aumentando en particular la participación de las mujeres en estas disciplinas. — Crear sistemas de educación superior inclusivos a través del fomento del equilibrio de género en las instituciones de educación superior, en todos los campos de estudio y en los puestos de dirección.
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.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
El objetivo de la UIMP en materia de igualdad consiste en otorgar un número de becas por género proporcionado al volumen de solicitudes.	Nº de becas solicitadas clasificadas por género (% sobre total).	SI

PROGRAMA 463A
Investigación científica

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

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. Todo 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.

Principales líneas de actuación del programa

Las actuaciones se inscriben en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica, Técnica y de Innovación que presenta los siguientes objetivos para las actuaciones de I + D + i:

— Reconocimiento y promoción del talento en la I + D + i.
— Fomento de la investigación científico y técnica en 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. La convocatoria de más concurrencia, Formación de Profesorado Universitario, recoge las siguientes líneas:

— Ampliación de 4 años de la fecha de terminación de los estudios de los solicitantes cuando se acredite que en el periodo se han dedicado al cuidado de hijos menores de 6 años o personas mayores en 1.ª línea parental.
— Los beneficiarios suspenden el cómputo de su contrato en caso de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad.
— Realización de tratamiento estadístico que incorpora el tratamiento del género para la adopción, en su caso, de medidas correctoras.

PROGRAMA 46UD C21.I04
Formación y capacitación del personal docente e investigador

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

Este programa establece una serie de ayudas a universidades y al profesorado universitario y jóvenes doctores y doctoras para fomentar la modernización y recualificación del sistema universitario español. Impacta en la igualdad de género al mejorar las posibilidades de recualificación de las mujeres en el ámbito universitario.

Principales líneas de actuación del programa

Se presta especial atención al fomento de la igualdad de género y se establecen medidas para fomentar la conciliación familiar. De esta forma se amplía el periodo de tiempo máximo desde que se obtuvo el título de Doctora para solicitar las ayudas dirigidas a la recualificación en los casos de nacimiento o adopción, excedencia por cuidado de hijos o violencia de género e incapacidad temporal o riesgo durante el embarazo o periodo de lactancia.

PROGRAMA 46UE C21.I05
Mejora de infraestructuras digitales, el equipamiento, las tecnologías, la docencia y la evaluación digitales universitarios

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

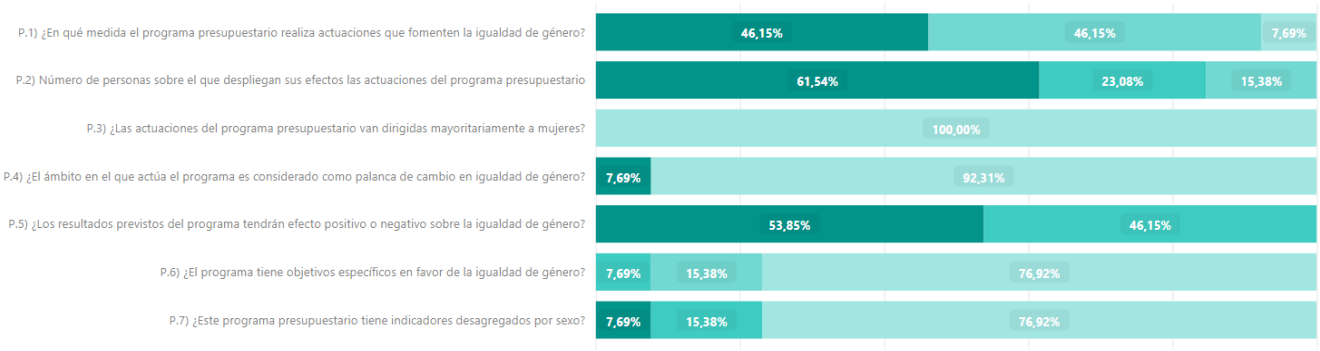
Este programa establece una serie de ayudas a universidades para la elaboración de proyectos tecnológicos encaminados a la mejora de la digitalización en el ámbito universitario. Las ayudas, en este sentido, no tienen incidencia directa en la igualdad de género.

SECCIÓN 60. SEGURIDAD SOCIAL

Listado de programas

Programa	Denominación	Pertinencia de género
211M	Pensiones contributivas de la Seguridad Social	Media
212O	Gestión y control de los complementos a mínimos de pensiones	Media
219M	Gestión de las prestaciones económicas de Seguridad Social	Sin pertinencia
221M	Subsidios de incapacidad temporal y otras prestaciones económicas de la Seguridad Social	Alta
224M	Prestaciones económicas por cese de actividad	Baja
231E	Otros servicios sociales de la Seguridad Social	Baja
291M	Dirección y Servicios Generales de la Inclusión, de la Seguridad Social y de la Migración	Baja
29KB	C11.I02 Proyectos tractores de digitalización de la Administración General del Estado. Gestión y Administración de la Inclusión, de la Seguridad Social y de la Migración	Baja
29SC	C19.I03 Competencias digitales para el empleo. Gestión y Administración de la Inclusión, de la Seguridad Social y de la Migración	Baja
312B	Atención primaria de salud. Instituto Nacional de Gestión Sanitaria	Media
312C	Atención especializada de salud. Instituto Nacional de Gestión Sanitaria	Media
312D	Medicina marítima	Baja
312F	Atención primaria de salud de Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social e Instituto Social de la Marina	Baja
312G	Atención especializada de salud de Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social e Instituto Social de la Marina	Baja

Análisis de pertinencia (agregación de los resultados de las respuestas a las preguntas sobre pertinencia de género de los programas gestionados por la sección)



Fichas de programa de todos los programas gestionados por la sección

PROGRAMA 211M
Pensiones contributivas de la Seguridad Social

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

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.
El Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos en los ámbitos de la Seguridad Social y económico, aborda la reforma de la prestación del Ingreso Mínimo Vital e introduce la prestación para la reducción de la brecha de género.

Principales líneas de actuación del programa
Se mantiene el nivel de cumplimiento de ratios de reconocimiento de las prestaciones.
La nueva prestación para la reducción de la brecha de género conlleva la eliminación del anterior «complemento por maternidad» y se constituye en una prestación para compensar el perjuicio causado, mayoritariamente a las mujeres, en sus carreras laborales, al considerar la maternidad como una de las principales causas de la existencia de la brecha de género en la pensión, y estará en vigor mientras la brecha de género de las pensiones sea superior al 5%.
Incremento de la pensión de viudedad hasta llegar al 60% de la base reguladora para las personas de 65 y más años.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Equiparación en el importe medio de la pensión.	Pensión media de la mujer por clase/pensión media del hombre por clase.	SI
Equiparación en el número de beneficiarios de pensión.	Mujeres beneficiarias/total beneficiarios de la pensión	SI

PROGRAMA 212O
Gestión y control de los complementos a mínimos de pensiones

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

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.

Principales líneas de actuación del programa

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	Indicadores	Desagregado por sexo
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. A 1 de junio de 2021 el porcentaje de mujeres que perciben el complemento a mínimos es el 65,8 % del total (datos a mayo de 2021).	SI

PROGRAMA 221M
Subsidios de incapacidad temporal y otras prestaciones económicas de la Seguridad Social

Pertinencia: Alta

Breve descripción del programa

Este programa incluye las actividades necesarias para la gestión y control de las prestaciones de Incapacidad Temporal; las prestaciones por nacimiento y cuidado de menor (anteriores por maternidad y por paternidad); riesgos durante el embarazo y la lactancia naturales; menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave, protección familiar, etc.
El programa tiene entre sus objetivos hacer efectiva la corresponsabilidad igualitaria en el cuidado de hijos, que ha culminado en enero de 2021 con la equiparación, para ambos progenitores, de la duración de la prestación económica por nacimiento y cuidado del menor. No obstante, está pendiente el cumplimiento de la Directiva europea sobre conciliación.

Principales líneas de actuación del programa

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. El 1 de enero de 2021 se ha alcanzado la equiparación total en la duración de los permisos por nacimiento, adopción y guarda con fines de adopción o acogimiento para ambos progenitores.

Objetivos	Indicadores	Desagregado por sexo
Hacer efectiva la igualdad de género ante el cuidado de los menores	Proporción de hombres y mujeres beneficiarios de la prestación por nacimiento y cuidado del menor, sobre el total.	SI

PROGRAMA 224M
Prestaciones económicas por cese de actividad

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

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 específicamente definidas en materia de igualdad por lo que no se incluye un estudio detallado del programa en términos de igualdad.

PROGRAMA 231E
Otros servicios sociales de la Seguridad Social

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

Este programa comprende las acciones de carácter asistencial y social a los afiliados al Régimen del Mar y de sus familiares, las acciones necesarias para llevar a cabo la gestión de la formación profesional, la concesión de ayudas al estudio y las acciones a desarrollar por el Instituto Social de la Marina en el ámbito de la colaboración y participación en la gestión de las prestaciones de desempleo que otorga el Servicio Público de Empleo Estatal, O.A., dadas las características y necesidades especiales del colectivo integrado en dicho sector marítimo-pesquero.
Asimismo, incluye este programa las actuaciones de prevención a desarrollar por las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y sus centros mancomunados en el marco de colaboración con la Seguridad Social en la gestión de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 80 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

PROGRAMA 291M
Dirección y Servicios Generales de la Inclusión, de la Seguridad Social y de la Migración

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

El programa comprende:

— La actuación de la Tesorería General de la Seguridad Social y en menor medida del Instituto Social de la Marina, en la gestión correspondiente a la inscripción de empresas, embarcaciones y otros centros de trabajo, la afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores, la gestión y control de la cotización, la recaudación en período voluntario y la gestión del Sistema RED.
— La gestión de los procedimientos ejecutivos y especiales de recaudación.

PROGRAMA 291M
Dirección y Servicios Generales de la Inclusión, de la Seguridad Social y de la Migración

— La gestión financiera de la Tesorería General de la Seguridad Social y las actividades necesarias para la titulación, administración, gestión y control de los bienes y derechos que constituyen el patrimonio del sistema de la Seguridad Social, sin perjuicio de las facultades que los demás entes gestores tienen atribuidas.
— La infraestructura informática y el desarrollo de aplicaciones de la Seguridad Social, el centro informático contable, la gestión y administración de los recursos informáticos periféricos de la Seguridad Social y las actividades de apoyo administrativo a la gestión encomendada a la Gerencia de Informática de la Seguridad Social.
— El programa de dirección y servicios generales del Instituto Social de la Marina, de la Tesorería General de la Seguridad Social y de las mutuas colaboradoras de la Seguridad Social.
— El programa de información y atención personalizada de la Tesorería General de la Seguridad Social.
— El programa de control interno y contabilidad de la Intervención General de la Seguridad Social.
— La dirección y coordinación de asistencia jurídica de la Administración de la Seguridad Social.
— El programa del fondo de investigación de la protección social con el fin de dar soporte económico a actuaciones de análisis, estudio, investigación y difusión del conocimiento relativas a temas que afectan a la situación, mejora, eficacia y viabilidad del sistema público de protección social y a su proyección futura.

PROGRAMA 29KB C11.I02
Proyectos tractores de digitalización de la Administración General del Estado. Gestión y Administración de la Inclusión, de la Seguridad Social y de la Migración

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

Las Administraciones Públicas tienen un papel fundamental en el buen funcionamiento de la economía: la prestación eficiente de los servicios públicos y su potencial tractor sobre la transformación del tejido productivo supone un factor fundamental de productividad, de crecimiento y bienestar, impulsando la innovación y contribuyendo de forma decisiva a la transformación del conjunto de sectores. Por ello, la modernización del conjunto de agentes del sector público, mediante su digitalización, la renovación de su equipamiento con principios de eficiencia energética, y la modernización de procesos, además de la capacitación del conjunto de empleados públicos, son objetivos importantes del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, recogidos de forma transversal en el mismo y de forma específica en el presente componente.
Junto con los objetivos estratégicos de aplicación transversal para toda la Administración General del Estado, el presente componente prevé objetivos específicos ligados a importantes políticas públicas, a la ágil ejecución del Plan de Recuperación, así como medidas relativas a la digitalización de las Administraciones Públicas de ámbito autonómico y local.
Esta inversión tiene como objetivo la transformación de la totalidad de los servicios relacionados con el empleo para, desde una visión holística, mejorar el servicio que se da a ciudadanos y empresas en todos los ámbitos relacionados. En concreto, la inversión en 2022 se centrará en los siguientes ámbitos:

— Lucha contra el fraude aprovechando las ventajas que ofrecen los sistemas de Inteligencia Artificial y análisis de datos.
— Aplicación de procesos de inteligencia artificial tanto para la gestión de los expedientes como para el análisis y la extracción de datos relativos al resultado de los mismos.
— Implementación de un Registro Electrónico de Apoderamientos, para dejar constancia de aquellos apoderamientos que se otorguen específicamente para la realización de gestiones que correspondan al ámbito del OEITSS.

PROGRAMA 29KB C11.I02
Proyectos tractores de digitalización de la Administración General del Estado. Gestión y Administración de la Inclusión, de la Seguridad Social y de la Migración

— Mejora de los procesos de recepción y remisión de información y documentación con otros Organismos (TGSS, SEPE, Autoridad Laboral de las Comunidades Autónomas, Juzgados, etc.), y de entrega a los trabajadores interesados, empresas afectadas y gestorías la información y documentación objeto de actuación inspectora a través de medios digitales de forma ágil y sencilla.

No se han definido líneas de actuación ni objetivos específicos en materia de igualdad de género para este programa.

PROGRAMA 29SC C19.I03
Competencias digitales para el empleo. Gestión y Administración de la Inclusión, de la Seguridad Social y de la Migración

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

La Seguridad Social ha puesto en marcha el Plan de Digitalización de la Seguridad Social, que contempla 14 grandes iniciativas de transformación digital que están alineadas con el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de España y con la Agenda Digital España 2025 e incluidas en el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia aprobado por el Consejo Europeo para mitigar el impacto socioeconómico causado por la pandemia (Next Generation EU).
El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia se articula a través de diez políticas tractoras, en las que se recogen 30 componentes, que permiten articular los programas coherentes de inversiones y reformas del Plan. En concreto, una de las iniciativas de transformación digital propuestas para la Seguridad Social está encuadrada dentro del Componente 19 (Plan Nacional de Competencias Digitales) de dicho Plan. Este componente tiene como objetivo impulsar la transformación digital a través de acciones continuas de capacitación, el impulso de nuevas formas de trabajo y la provisión de soluciones que habiliten el trabajo remoto y colaborativo.

Principales líneas de actuación del programa
Dotar a los empleados de la Seguridad Social de las capacidades digitales y habilidades requeridas que garanticen que dichos empleados pueden contribuir y facilitar la transformación digital de la organización, dentro del Plan para el impulso del talento digital en la Seguridad Social.
Desarrollo del talento digital de las personas, liberando todo el potencial que la digitalización pone a su alcance. Para ello es necesario un enfoque integral que abarca desde aspectos instrumentales, como los relativos a los medios de trabajo, hasta otros más estratégicos, referidos a la capacitación, el desarrollo de carrera o el impulso de la diversidad en los equipos, dentro del Plan para el impulso del talento digital en la Seguridad Social.

PROGRAMA 312B
Atención primaria de salud. Instituto Nacional de Gestión Sanitaria

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

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.

PROGRAMA 312B
Atención primaria de salud. Instituto Nacional de Gestión Sanitaria

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.
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 (como hemos mencionado anteriormente) 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.

Principales líneas de actuación del programa
Impulso de atención al embarazo. Se ha seguido desarrollando e impulsando 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.
Lucha contra la violencia de género. 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.
Protocolo Común de actuación sanitaria frente a la mutilación femenina (MGF). 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.
Cartera de servicios de Atención primaria. 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.
Previsión de resultados. En la situación de partida (Diagnóstico) se tiene en cuenta la diversidad cultural existente en las Ciudades de Ceuta y Melilla 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.

Principales líneas de actuación del programa
Detección de violencia de género. 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 Atención Especializada (A.E.). En Melilla, los documentos en A.P. quedan reflejados directamente en la historia clínica del paciente. Los de A.E. se remiten en sobre cerrado a la Gerencia de Atención Primaria y se vuelcan en las historias clínicas de las pacientes a fin de que los Equipos tengan información sobre los casos detectados.
Valoración del impacto de género. 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 bebes ingresados con lo que se contribuyen a los objetivos de las políticas de igualdad.

PROGRAMA 312C
Atención especializada de salud. Instituto Nacional de Gestión Sanitaria

Pertinencia: Media

Breve descripción del programa

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.
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 (como hemos mencionado anteriormente) 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.

Principales líneas de actuación del programa
Estrategia de atención al parto normal. Son prioritarios y se está trabajando implementando la estrategia de atención al parto normal en coordinación con la Atención Primaria incrementando las líneas de Atención al Parto de baja intervención, a este respecto el INGESA sigue aumentado en los últimos años los recursos asignados para atender esta demanda.

Principales líneas de actuación del programa
Unidades de Parto y Dilatación. 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 el «Método Madre Canguro» (contacto piel con piel) también en los bebés prematuros que necesiten ingreso.
Erradicación de la violencia de género. La Atención Especializada trabaja para la erradicación de la Violencia de Género (V.G.), se continúa con las actividades planteadas hasta ahora, de actuación según el Protocolo común para la actuación sanitaria ante la violencia de género. Se recogen datos en todo el SNS y por ende en Ceuta y Melilla, para la elaboración de indicadores de casos de V.G. detectados, tanto en Atención Primaria como en Atención Especializada, así como los indicadores comunes de formación del personal en V.G.. Se recogerán los datos epidemiológicos y de formación en V.G. para la elaboración de los indicadores comunes de Formación para profesionales del SNS y se implementarán en su caso las medidas adoptadas para el seguimiento del Pacto de Estado contra la Violencia de Género.
Mutilación Genital Femenina (MGF). 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.
Mejora de las mujeres embarazadas 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. Favoreciendo la buena práctica clínica basada en estancias cortas en hospitales después del parto.
Previsión de resultados. 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 A.P. como A.E. En Melilla, los documentos en A.P. quedan reflejados directamente en la historia clínica del paciente. Los de Atención Especializada se remiten en sobre cerrado a la Gerencia de Atención Primaria y se vuelcan en las historias clínicas de las pacientes a fin de que los Equipos tengan información sobre los casos detectados.
Valoración del Impacto de Género. Las actividades relacionadas con fomentar la salud de las mujeres, el parto normal, 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.

PROGRAMA 312D
Medicina marítima

Pertinencia: Baja

PROGRAMA 312D
Medicina marítima

Breve descripción del programa

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.
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.

Principales líneas de actuación del programa
En relación con 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 postparto.
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.

PROGRAMA 312F
Atención primaria de salud de Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social e Instituto Social de la Marina

Pertinencia: Baja

Breve descripción del programa

Este programa tiene como finalidad la atención primaria de salud, dispensada a la población protegida por el Instituto Social de la Marina, es decir, el primer nivel de asistencia, incluyéndose la medicina general y apoyo a la atención primaria dentro del modelo tradicional (toma de contacto con el enfermo, encauzamiento de su diagnóstico y posterior tratamiento).
Asimismo, recoge también la asistencia sanitaria que es prestada en régimen ambulatorio por las mutuas colaboradoras de la Seguridad Social, ya sea directamente o concertada con terceros, al colectivo de trabajadores protegidos por las mismas.

PROGRAMA 312G
Atención especializada de salud de Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social e Instituto Social de la Marina

Pertinencia: Baja

PROGRAMA 312G

Atención especializada de salud de Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social e Instituto Social de la Marina

Breve descripción del programa

Este programa tiene como finalidad prestar asistencia sanitaria de aquellas actividades cuyo objetivo es el diagnóstico y tratamiento de aquellas alteraciones complejas de la salud que no pueden ser atendidos con medios propios del Sistema, es decir, la hospitalización concertada con instituciones ajenas a la Seguridad Social y los servicios concertados de traslados de enfermos y de hemodiálisis. Asimismo, en el ámbito de las mutuas colaboradoras de la Seguridad Social y centros mancomunados, este programa recoge la prestación de la asistencia sanitaria prestada en las instituciones cerradas, bien sean propias de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social y centros mancomunados o ajenas a las mismas.

VI.5 RECOPILACIÓN DE OBJETIVOS E INDICADORES POR POLÍTICA PRESUPUESTARIA

POLÍTICA 11. JUSTICIA

PROGRAMA 111M
Gobierno del Poder Judicial

Objetivos
Elaboración de un estudio sociológico sobre las razones de la baja participación de las mujeres en puestos de nombramiento discrecional de la Judicatura.
Constitución formal y puesta en funcionamiento de la red de delegados y delegadas de igualdad, que habrán de coordinar la actuación de los Tribunales Superiores de Justicia de las Comunidades Autónomas con la actuación del CGPJ en la implementación del II Plan de Igualdad de la Carrera Judicial.
Elaboración y aprobación del Plan de Igualdad del Consejo General del Poder Judicial.
Organización de actividades de formación y sensibilización de las personas que integran la Carrera Judicial en materia de igualdad, enjuiciamiento con perspectiva de género y lucha contra todas las formas de violencia de género (3 actividades, de 15 horas de duración, dirigidas cada una de ellas a 30 asistentes).
Organización de actividades de formación y sensibilización del personal interno del CGPJ en materia de igualdad, enjuiciamiento con perspectiva de género y lucha contra todas las formas de violencia de género (3 actividades, de 15 horas de duración, dirigidas cada una de ellas a 20 asistentes).
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 y promover 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.
Aprobación y publicación del estudio elaborado por el grupo de expertas y expertos del OVDyG en relación con las sentencias dictadas por el Tribunal Supremo en materia de delitos contra la indemnidad e integridad sexuales.
Aprobación y publicación del informe anual sobre víctimas mortales de la violencia de género y doméstica en el ámbito de la pareja o expareja correspondiente al año 2020.
Aprobación y publicación del informe sobre sentencias dictadas en el año 2020 relativas a homicidios o asesinatos por violencia de género y doméstica.
Mantenimiento del Foro Virtual de la Comunidad de Violencia de Género dependiente del OVDyG.

PROGRAMA 111N
Dirección y Servicios Generales de Justicia

Objetivos	Indicadores
Fomento de la igualdad de género en materia de Cooperación Jurídica Internacional.	Participación activa en el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la mujer, en programas de Cooperación Internacional al desarrollo en materias como la lucha contra el crimen organizado.
	Participación en las actividades de formación del «Programa Intercoonecta» a través de 3 de programas de formación.
	Participación en la Conferencia de Ministros de Justicia de los países iberoamericanos (COMJIB) especialmente en las líneas de Equidad de Género, de Acceso a la Justicia.
	Actuaciones conjuntas desarrolladas en el Programa Iberoamericano de Acceso a la Justicia (PIAJ).
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.
Igualdad de género en materia de paridad en los puestos ocupados por el personal del Ministerio incluidos los Organismos Autónomos y sin considerar el Servicio Jurídico del Estado.	Distribución de la plantilla del Ministerio de Justica por sexo. 665 mujeres y 515 hombres.
Fomento de la igualdad de género a través de las Jornadas anuales sobre Igualdad.	Número de participantes en las Jornadas: 107. Numero de visualizaciones: 580.

PROGRAMA 111O
Selección y formación de jueces

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.
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 áreas de derecho constitucional (2 temas), derecho civil (2 temas), derecho penal (6 temas), derecho procesal civil (4 temas), derecho procesal penal (5 temas), derecho administrativo (1 tema), y derecho laboral (8 temas). — Incorporación de contenidos en materia de igualdad y enjuiciamiento con perspectiva de género en las pruebas selectivas para acceso a la Carrera Judicial por el cuarto turno.

PROGRAMA 111O
Selección y formación de jueces

Objetivos

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 habrán de incorporar al Plan Docente de la 72ª promoción de la Escuela Judicial (curso 2022-2023):

— Seminario específico sobre detección y superación de estereotipos de género en el ejercicio de la jurisdicción y otro sobre enjuiciamiento con perspectiva de género.
— 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 empleando una simulación de declaraciones de víctimas de violencia doméstica y de víctimas de violencia de género en cualquiera de sus manifestaciones.
— Taller de declaraciones críticas, abordado igualmente desde una perspectiva de género y derechos humanos y enfocado a evitar la victimización secundaria.
— Seminario sobre trata de seres humanos.
— Seminario sobre estándares europeos del artículo 6 CEDH.
— 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 2022, 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 destinados a algún órgano judicial con competencia exclusiva en Violencia Sobre la Mujer.
— Un módulo de formación a distancia monográfico, también de 50 horas de duración y de carácter evaluable, sobre «Enjuiciamiento con perspectiva de género».
— 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.

PROGRAMA 111P
Documentación y publicaciones judiciales

Objetivos

Revisión de los Tesauros recogidos en el Fondo Documental del CENDOJ para incluir voces que permitan un acceso fácil a las sentencias que incorporan perspectiva de género en los distintos órdenes jurisdiccionales.

Creación de una Comunidad Virtual de Igualdad en la página web poderjudicial.es con el fin de facilitar el acceso de todas las personas que integran la Carrera Judicial a contenidos, normativa, resoluciones y/o actividades formativas en materia de igualdad de manera permanente.

Puesta a disposición tanto de las personas que integran la Carrera Judicial como del personal interno del CGPJ de los medios precisos para hacer posible el teletrabajo (ordenador portátil, accesos VPN, servicio de datos de movilidad, etc.)..

PROGRAMA 111Q Formación del Personal de la Administración de Justicia	
Objetivos	**Indicadores**
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.
	Número de alumnos asistentes a actividades relacionadas con la igualdad de trato y la violencia de género en los cursos de formación continua.
	Número de visualizaciones de actividades relacionadas con la igualdad de trato y la violencia de género emitidas en formato abierto.
Fomento de la igualdad de género en las actividades formativas del CEJ.	Proporción de mujeres en los puestos del organismo.
	Proporción entre sexos en los colectivos que reciben formación inicial que es competencia del organismo.
	Porcentaje de mujeres que participan cursos de formación continua.
	Porcentaje de asistencia de mujeres en la formación especializada de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.
	Porcentaje de docentes que participan en los cursos de Policía Judicial.

PROGRAMA 111R Formación de la Carrera Fiscal	
Objetivos	**Indicadores**
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.
	Número de alumnos asistentes a actividades relacionadas con la igualdad de trato y la violencia de género en los cursos de formación continua.
	Número de visualizaciones de actividades relacionadas con la igualdad de trato y la violencia de género emitidas en formato abierto.
Fomento de la igualdad de género en las actividades formativas del CEJ.	Proporción de mujeres en los puestos del organismo.
	Proporción entre sexos en los colectivos que reciben formación inicial que es competencia del organismo.
	Porcentaje de mujeres que participan en cursos de formación continua.
	Porcentaje de asistencia de mujeres en la formación especializada de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.
	Porcentaje de docentes que participan en los cursos de Policía Judicial.

PROGRAMA 112A Tribunales de Justicia y Ministerio Fiscal	
Objetivos	**Indicadores**
Fomento de la igualdad de género.	Distribución de la plantilla por sexo.
	Porcentaje de asistencia a los cursos de formación.
Incrementar las actuaciones específicas en materia de asistencia y prevención de la 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 Registros vinculados con la Fe Pública	
Objetivos	**Indicadores**
Fomento de la igualdad de género.	Distribución de plantilla de Notarios por sexo.
	Distribución de plantilla de Registradores por sexo.
Tendencia a la paridad en los Tribunales calificadores de las oposiciones a los cuerpos de Notarios y Registradores.	

POLÍTICA 12. DEFENSA

PROGRAMA 121M Administración y Servicios Generales de Defensa	
Objetivos	**Indicadores**
Conocer las existencias, estructuración interna y características de los recursos humanos del Ministerio de Defensa.	Número de militares y civiles (tanto funcionarios como personal laboral) en servicio activo adscrito al MINISDEF.
	Personal militar distribuido por Ejércitos, Armada y Cuerpos Comunes.
	Empleos máximos alcanzados por categoría.
Analizar el grado de implementación de la Agenda Mujeres Paz y Seguridad.	Número de mujeres en misiones internacionales de paz.

PROGRAMA 121M Administración y Servicios Generales de Defensa	
Objetivos	**Indicadores**
Estudiar la situación de los distintos servicios destinados a garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y profesional.	Número de beneficiarios de Colegios.
	Número de beneficiarios de Residencias de estudiantes y Colegios Mayores.
	Número de beneficiarios de Centros de Educación infantil.
	Número de beneficiarios de Residencias Militares Logísticas.
	Número de beneficiarios de Residencias de descanso y de atención a mayores.
	Número de beneficiarios de campamentos estivales.
	Número de usuarios de Centros deportivos socioculturales.
	Número de beneficiarios de otros centros.

PROGRAMA 121N Formación del Personal de las Fuerzas Armadas	
Objetivos	**Indicadores**
Analizar el cumplimiento del Real Decreto 309/2021 en referencia a los tribunales de selección y evaluación.	Composición de los tribunales.
Analizar el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades en la formación militar.	Personal que ha realizado Altos Estudios de la Defensa Nacional.
	Personal militar que ha cursado estudios de formación por categorías.
	Personal militar que ha realizado cursos de perfeccionamiento por categorías.
Analizar el alcance de la formación en materia de género en la enseñanza militar.	Personal que ha recibido formación en materia de género e igualdad en los diferentes niveles de enseñanza militar.
	Personal que ha recibido formación específica en materia de género e igualdad.

POLÍTICA 13. SEGURIDAD CIUDADANA E INSTITUCIONES PENITENCIARIAS

PROGRAMA 131N Formación de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado	
Objetivos	**Indicadores**
Favorecer la incorporación y plena integración de la mujer en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado en condiciones de igualdad y equidad.	Instancias solicitud de ingresos femeninos en la Escala Ejecutiva / Número de Instancias.
	Instancias solicitud de ingresos femeninos Escala Básica / Número de Instancias.
	Número de alumnas en Escalas Ejecutivas y Básicas / Número de alumnos total.
	Número mujeres nombradas alumnas en Guardia Civil.

PROGRAMA 131P Derecho de asilo y apátridas	
Objetivos	**Indicadores**
Obtención de datos estadísticos con la variable del sexo en las solicitudes de protección internacional.	Solicitudes de protección internacional tramitadas.
Obtención de datos estadísticos con la variable del sexo en las solicitudes de reconocimiento de estatuto de apatridia.	Solicitudes de reconocimiento de apátrida tramitadas.
Obtención de datos estadísticos con la variable del sexo en los procedimientos para la determinación del Estado Miembro responsable de la tramitación de la solicitud de protección internacional (Reglamento Dublín).	Procedimientos de determinación del Estado miembro responsable de valoración de la solicitud de protección internacional tramitados.

PROGRAMA 132A Seguridad ciudadana	
Objetivos	**Indicadores**
Favorecer la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y prestar especial atención a los delitos en el ámbito de la violencia de género.	Número de efectivos dedicados a la violencia de género y familiar.
	Denuncias recibidas por violencia de género.
	Número de muertes por violencia de género.
	Situaciones en que se encuentra inmerso un Guardia Civil como víctima o agresor en situaciones de violencia sobre la mujer.

PROGRAMA 133A Centros e Instituciones Penitenciarias
Objetivos
Mejorar las condiciones de la ejecución penitenciaria femenina: condiciones de habitabilidad y equipamiento; clasificación Interior; oferta de programas y desarrollo personal; prestaciones y servicios.
Disminución de la vulnerabilidad de las mujeres reclusas hacia la violencia de género.
Mejorar 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.
Mayor acceso al mercado laboral, aumentando la participación en programas formativos integrales y de reinserción social.

PROGRAMA 134M Protección Civil	
Objetivos	**Indicadores**
Alumnas formadas mediante cursos y seminarios.	Porcentaje de mujeres formadas.

PROGRAMA 135M Protección de datos de carácter personal	
Objetivos	**Indicadores**
Fomento de la igualdad de género.	Distribución de la plantilla de la AEPD por sexo.
Fomento de la igualdad de género. Actuaciones específicas para el personal adscrito a la AEPD.	Medidas específicas de protección a las mujeres víctimas de violencia de género a través ayudas de la acción social de la Entidad.
Incremento del teletrabajo.	
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 Dirección y Servicios Generales de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación	
Objetivos	**Indicadores**
Realizar al menos 3 campañas anuales 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.	Número de campañas de sensibilización al año.
Fomento de paridad progresiva en los puestos de responsabilidad.	Datos sobre la proporción de mujeres en puestos de responsabilidad.
Sensibilización en materia de igualdad de oportunidades y de prevención de acoso.	Número de personas empleadas en temas de igualdad de género.
Fomento de medidas destinadas a la conciliación familiar y profesional y la corresponsabilidad.	Datos sobre el disfrute de medidas de conciliación desagregadas por sexo.

PROGRAMA 142A Acción del Estado en el exterior	
Objetivos	**Indicadores**
Mejorar la respuesta institucional y ampliar la asistencia a las mujeres españolas víctimas de violencia en el extranjero, así como a los menores a su cargo.	Número de expedientes de ayudas concedidas anualmente a mujeres españolas víctimas de ayuda en el exterior.
Política Exterior Feminista.	Aplicación y presentación informe seguimiento.
II Plan de Nacional de Acción Mujeres, Paz y Seguridad.	Acciones recogidas en el correspondiente informe de seguimiento.
Iniciativa Commitment 2025.	Análisis, informes y recomendaciones sobre la puesta en práctica de los compromisos adquiridos.

PROGRAMA 142A
Acción del Estado en el exterior

Objetivos	Indicadores
Proteger los derechos humanos de las mujeres y niñas en zonas de conflicto y postconflicto, y fomentar la participación de las 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.
Participar en foros multilaterales sobre la materia.	Número de intervenciones en el Consejo de Derechos Humanos en la Tercera Comisión de la Asamblea General, OSCE, Consejo de Europa en materia de igualdad de género. Resoluciones e iniciativas impulsadas o apoyadas por España.
Convocatorias de subvenciones y contribuciones voluntarias en materia de igualdad de género.	Número de subvenciones e importe de contribuciones voluntarias a organismos y programas sobre igualdad de género.
Formar personal que participa en misiones de paz en materia de igualdad y resolución 1325.	Número de cursos o seminarios organizados.

PROGRAMA 142B
Acción Diplomática ante la Unión Europea

Objetivos	Indicadores
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
Cooperación para el desarrollo

Objetivos	Indicadores
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 -Secretaría de Estado de Cooperación Internacional- (incluidos los órganos y organismos dependientes), desagregado por sexo.
	Personal español en Organismos Multilaterales de Cooperación (OMUDES) y UE en unidades de cooperación, desagregado por sexo.

PROGRAMA 143A Cooperación para el desarrollo	
Objetivos	**Indicadores**
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 sexo.
	Personal directivo de la SECI (incluidos los órganos y organismos dependientes) que combina modalidades de teletrabajo con modalidad presencial, desagregado por sexo.
	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.
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.
	Notas de prensa, noticias publicadas en redes sociales, etc. relacionadas con la SECI (incluidos los órganos y organismos dependientes).
	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).
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/AECID en los que se han recogido aportaciones españolas.
	Número de foros dedicados a la promoción del enfoque de género en los que se ha participado desde la SECI/DGPOLDES.
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.
	Número de MAP revisados sobre el total de elaborados en un año. Número aportes (ideas nuevas) en materia de género a la metodología MAP y otras metodologías.
	Número de documentos en los que se inserta el enfoque transversal.
	Número de documentos en los que se promueve la coherencia de políticas con respecto al enfoque de género.
Participar y contribuir en redes, grupos y foros internacionales en el conjunto del sistema de la Cooperación Española.	Número de informes nacionales en materia de género revisados por la SECI/DGPOLDES/AECID en los que se han recogido aportes y posición de la SECI/DGPOLDES/AECID.
	Número de foros nacionales dedicados a la promoción del enfoque de género en los que se ha participado desde la SECI/DGPOLDES/AECID.
	Número de reuniones del Grupo de Trabajo de Género del Consejo de Cooperación.

PROGRAMA 143A Cooperación para el desarrollo	
Objetivos	**Indicadores**
	Número de documentos/productos producidos por el Grupo de Trabajo de Género del Consejo de Cooperación.
	Número de participaciones en otros grupos de trabajo, distinguiendo participación y propuesta de temas.
Desempeñar un papel destacado en los foros internacionales de NNUU y la UE, así como en otros foros internacionales donde participe la Cooperación Española.	Número de actuaciones de planificación, seguimiento y evaluación de las políticas de igualdad de género de la UE (II y III GAP, entre otras).
	Número de actuaciones de seguimiento de compromisos internacionales, en especial las Metas e Indicadores de la Agenda 2030, CSW, Plataforma Acción de Beijing, etc.
	Número de informes y documentos elaborados por la AECID para dar cumplimiento a los compromisos internacionales de la Cooperación Española.
	Número de participaciones activas en reuniones y foros de Cooperación internacional al Desarrollo en el marco de las NNUU, UE y otros organismos multilaterales.
	Número de participaciones de la AECID en las Juntas Ejecutivas de organismos internacionales, defendiendo la igualdad de género.
	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.
	% de operaciones humanitarias de la AECID que incorporan el marcador de género y edad del IASC/DG ECHO.
	Número de posicionamientos de género de la Cooperación Española en foros humanitarios internacionales.
	Número de intervenciones de género y monto subvencionado, de la convocatoria de subvenciones de Acción Humanitaria de la AECID de 2022.
	Número de mujeres y hombres que trabajan en ámbito humanitario que reciben formación sobre prevención, respuesta asistencia en violencia de género, durante 2022.
Promocionar los derechos de las mujeres y la igualdad de género en consonancia con el marco estratégico de la Cooperación Española.	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.
	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.
	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.).

PROGRAMA 143A
Cooperación para el desarrollo

Objetivos	Indicadores
	Número de reuniones de la Red de Expertas/os de género de AECID.
	Número de documentos compartidos y elaborados por la Red de Expertas/os de género de AECID.
	Plataforma de trabajo reforzada para el trabajo de la Red de Expertas/os de género de la AECID.
	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.).
	Número de iniciativas financiadas por AECID a través del Fondo Ellas+ y su correspondiente seguimiento y evaluación.
Transversalizar el enfoque GED en el sistema de la Cooperación Española.	El 60% de los documentos de posición política, planificación estratégica, programación operativa y de gestión de la AECID, incorporan una transversalización del enfoque GED.
	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.
	Número de evaluaciones de género llevadas a cabo por la AECID.
Transversalizar el enfoque GED en los principales instrumentos de la Cooperación Española.	Al menos el 80% de los MAP firmados en 2021 incorporan el enfoque GED.
	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.
	Durante 2022 se llevarán a cabo 2 actividades de formación de personal en materia de género.
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.	Número de iniciativas de género y subvenciones aprobadas en las distintas convocatorias de subvenciones de AECID.
	Número de organizaciones de mujeres y feministas apoyadas a través de los distintos instrumentos de la AECID.
	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.
	Números de iniciativas puestas en marcha y de documentos elaborados por la Red de Expertas/os de género de la AECID.
	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.

PROGRAMA 143A Cooperación para el desarrollo	
Objetivos	**Indicadores**
	Al menos 2 acciones de sensibilización llevadas a cabo en 2022 con motivo del 8 de marzo y del 25 de noviembre.
	Al menos el 60% de los Centros Culturales de la Cooperación Española llevan a cabo actuaciones de género.
Mejorar la eficacia, la coherencia de políticas y la armonización de actores de la Cooperación Española en materia de género.	Número de reuniones mantenidas por la AECID con otros actores de la Cooperación Española y documentos e informes conjuntos elaborados.
	Número de reuniones mantenidas por la AECID con el Grupo de Trabajo de Género del Consejo de Cooperación y documentos e informes conjuntos elaborados especialmente en materia de cooperación feminista.
	Número de propuestas de género valoradas en los distintos procesos de subvenciones de la AECID.
	Número de cursos impartidos en el marco de la Red GEDEA.
	Números de iniciativas puestas en marcha y de documentos elaborados por la Red de Expertas/os de género de la AECID.
	Número de evaluaciones de género puestas en marcha por la AECID (en coordinación con DGPOLDES).
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.
Posibilidad de realizar cursos en materia de sensibilización en igualdad de género.	Número de personas, hombres y mujeres, que han participado en las acciones formativas que tratan la materia de forma específica.
Formación específica en puestos de responsabilidad y cargos directivos sobre la materia.	Número de personas, hombres y mujeres que han participado en las acciones formativas que tratan la materia de forma específica.
Módulos que tratan la materia en determinados cursos del área de habilidades profesionales y recursos humanos	Número de personas, hombres y mujeres que han participado en las acciones formativas que tratan la materia de forma específica.

PROGRAMA 144A Cooperación, promoción y difusión cultural en el exterior	
Objetivos	**Indicadores**
Incremento de actividades multidisciplinares y proyectos de promoción cultural del Instituto Cervantes en torno a la creación femenina.	Número de eventos culturales en torno a la creación femenina en la programación cultural del Instituto Cervantes.Se parte de 201 actividades programadas en 2021 (número muy reducido por los efectos de la pandemia del COVID).
Incrementar la presencia de mujeres en las actividades culturales de oferta en la sede de la AECID.	Número de mujeres en actividades propuestas en el programa SICCE.

PROGRAMA 144A
Cooperación, promoción y difusión cultural en el exterior

Objetivos	Indicadores
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.
Promoción de las vocaciones científicas de mujeres y niñas en carreras científicas, tecnológicas, de ingeniería y matemáticas.	Porcentaje de mujeres.
Ayudas y subvenciones a giras por el extranjero: alcanzar el 50% de ayudas concedidas a mujeres del total de ayudas a personas físicas.	

PROGRAMA 144B
Cooperación, promoción y difusión educativa en el exterior

Objetivos	Indicadores
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.
Incorporar la perspectiva de género y registrar el número de personas participantes en cada programa desagregado por sexo.	Auxiliares de Conversación extranjeros en España: número de hombres y de mujeres.
	Auxiliares de Conversación españoles: número de hombres y de mujeres.
	Profesores Visitantes en EEUU, Reino Unido y Canadá: número de hombres y de mujeres.
	Secciones en Institutos Bilingües: número de profesores y profesoras.

PROGRAMA 14SB C19.I02
Transformación Digital de la Educación. Política Exterior

Objetivos	Indicadores
Mantener una relación apropiada de igualdad de sexos en el número de alumnos y alumnas en los Centros de Titularidad del Estado Español (CTEE) y Agrupaciones de Lengua y Cultura Españolas (ALCE) de la Acción Educativa Exterior.	Distribución porcentual de alumnos y alumnas en CTEE y ALCE de la Acción Educativa Exterior.

PROGRAMA 14SB C19.I02 Transformación Digital de la Educación. Política Exterior	
Objetivos	**Indicadores**
Mantener una relación apropiada de igualdad de sexos en el número de docentes en los CTEE y ALCE de la Acción Educativa Exterior.	Distribución porcentual de profesores y profesoras en los CTEE y ALCE de la Acción Educativa Exterior.
Mantener una relación apropiada de igualdad de sexos en el número de solicitantes de los programas de movilidad de la Acción Educativa Exterior.	Distribución porcentual de personas solicitantes.
Mantener una relación apropiada de igualdad de sexos en el número de personas destinadas al exterior en los organismos de la Acción Educativa Exterior.	Distribución porcentual del número de personas destinadas al exterior en los organismos de la Acción Educativa Exterior.

PROGRAMA 14XA C24.I01 Impulso de la competitividad de las industrias culturales. Política Exterior
Objetivos
Dentro de los objetivos de las acciones de apoyo al sector de los videojuegos y la creación digital está fomentar la presencia de la mujer en la industria, pues sigue siendo un reto, ya que el empleo femenino solo alcanza el 16%, lo que contrasta con el equilibrio que hay en cuanto a gamers (el 41% son mujeres).

POLÍTICA 21. PENSIONES

PROGRAMA 211M Pensiones contributivas de la Seguridad Social	
Objetivos	**Indicadores**
Equiparación en el importe medio de la pensión.	Pensión media de la mujer por clase/pensión media del hombre por clase.
Equiparación en el número de beneficiarios de pensión.	Mujeres beneficiarias/total beneficiarios de la pensión.

PROGRAMA 212M Pensiones no contributivas y prestaciones asistenciales	
Objetivos	**Indicadores**
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 (%).

PROGRAMA 212O Gestión y control de los complementos a mínimos de pensiones	
Objetivos	**Indicadores**
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. A 1 de junio de 2021 el porcentaje de mujeres que perciben el complemento a mínimos es el 65,8% del total (datos a mayo de 2021).

POLÍTICA 22. OTRAS PRESTACIONES ECONÓMICAS

PROGRAMA 221M Subsidios de incapacidad temporal y otras prestaciones económicas de la Seguridad Social	
Objetivos	**Indicadores**
Hacer efectiva la igualdad de género ante el cuidado de los menores	Proporción de hombres y mujeres beneficiarios de la prestación por nacimiento y cuidado del menor, sobre el total.

PROGRAMA 223M Prestaciones de garantía salarial	
Objetivos	**Indicadores**
Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso a las prestaciones.	Porcentaje de mujeres que han cobrado prestación de garantía salarial en el año.
	Número de mujeres que han cobrado prestación de garantía salarial en el año.
	Importe abonado a mujeres por prestación de garantía salarial en el año.
Apoyar a las empresas facilitando la devolución de las cantidades adeudadas al FOGASA, y el establecimiento de acuerdos o convenios de devolución sin discriminar por razón de sexo.	Número de convenios de devolución establecidos en el año.
	Importe en euros de los convenios de devolución establecidos en el año.

POLÍTICA 23. SERVICIOS SOCIALES Y PROMOCIÓN SOCIAL

PROGRAMA 231A Plan Nacional sobre Drogas	
Objetivos	**Indicadores**
Incluir prioridades de género en la Orden de convocatoria de ayudas a proyectos de prevención e investigación en adicciones.	Ratio de convocatorias públicas que tienen entre sus prioridades la perspectiva de género.

PROGRAMA 231B
Acciones en favor de los emigrantes

Objetivos	Indicadores
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 232A
Promoción y servicios a la juventud

Objetivos	
Realización de estudios para conocimiento de la situación.	Línea editorial, campañas y principio rector de las demás actividades.

PROGRAMA 232B
Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Objetivos	Indicadores
Favorecer la conciliación de las familias con hijas e hijos de hasta 14 años.	Familias beneficiarias (tipología).
	Colectivos priorizados.
	Número de niñas, niños y adolescentes atendidos.
Crear empleo de calidad en el sector de los cuidados.	Número de personas trabajadoras en las bolsas de cuidado.
Reconocimiento de la experiencia de cuidado no formal.	Personas acogidas a los procedimientos a establecer.

PROGRAMA 232C
Actuaciones para la prevención integral de la violencia de género

Objetivos	Indicadores
La ruptura del silencio; la sensibilización y la prevención.	Número denuncias por violencia de género.
	Número interpuestas por las víctimas.
	Número interpuestas por tercera personas.
	Número campañas de sensibilización.

PROGRAMA 232C
Actuaciones para la prevención integral de la violencia de género

Objetivos	Indicadores
	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.
Mejora de la respuesta institucional, coordinación y trabajo en red; con el fin de garantizar a las mujeres el efectivo ejercicio de sus derechos.	Número dispositivos electrónicos activos para el control telemático de las medidas de alejamiento.
	Número de beneficiarias de las Ayudas sociales a víctimas de violencia de género.
	Número de llamadas al Servicio telefónico de información y asesoramiento jurídico en materia de violencia de género (016), número de correos electrónicos recibidos en el canal de correo y de mensajes en el canal de whatsapp.
	Número de usuarias del Servicio de teleasistencia móvil para víctimas de violencia de género (ATENPRO).
	Número de Mujeres insertadas en el mercado laboral en desarrollo de los convenios con empresas
	Número de Municipios adheridos al servicio de teleasistencia móvil para víctimas de violencia de género (ATENPRO).
	Número de Charlas del Plan Director.
	Número de Fichas de víctimas mortales de violencia de género.
	Número de entidades beneficiarias de las Subvenciones a organizaciones de mujeres y asociaciones sin ánimo de lucro.
	Número de Manuales de gestión y seguimiento de subvenciones.
	Guía de recursos para la asistencia a víctimas.
	Número de Reuniones de la Comisión de seguimiento por medios telemáticos de las medidas de alejamiento en materia de violencia de género.
	Número de Unidades de Coordinación contra la violencia sobre la Mujer y Unidades de Violencia sobre la Mujer
	Número Reuniones de seguimiento en materia de trata, incluido el Foro social contra la trata con fines de explotación sexual.

PROGRAMA 232C Actuaciones para la prevención integral de la violencia de género	
Objetivos	**Indicadores**
Atención a los menores y a las mujeres especialmente vulnerables a la violencia de género.	Número de idiomas del Servicio telefónico 016 de información y asesoramiento jurídico en materia de violencia de género.
	Número de Consultas sobre violencia de género en el teléfono ANAR.
	Número de proyectos de colaboración con CC.AA. en materia de atención especializada a menores expuestos a violencia de género.
Formación y sensibilización de profesionales	Número de acciones formativas.
	Número de Convenios para la formación de profesionales.
	Número de beneficiarios de las Becas de formación del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer.
	Número de Actuaciones de formación.

PROGRAMA 232D Igualdad de trato y diversidad	
Objetivos	**Indicadores**
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.
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.
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 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, así como sobre los derechos humanos de las personas LGTBI.	Número de reuniones organizadas o en las que participa algún representante de la Dirección General para la Igualdad de Trato y Diversidad Étnico Racial.

PROGRAMA 232D
Igualdad de trato y diversidad

Objetivos	Indicadores
La colaboración con los ministerios implicados en cuestiones de asilo y refugio para garantizar los derechos de aquellas personas del pueblo gitano, árabes, africanas, afrodescendientes..., perseguidas por diferentes motivos, así como los derechos de aquellas personas perseguidas por su orientación sexual, identidad o expresión de género.	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 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.
La realización de estudios sobre la situación de las personas LGTBI en distintos ámbitos.	Número de estudios realizados.
El impulso del Consejo de Participación LGTBI como foro de participación de las personas LGTBI.	Número de reuniones del Consejo de participación de las personas LGTBI.
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 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 23VA C22.I01
Plan de apoyos y cuidados de larga duración: desinstitucionalización, equipamientos y tecnología

Objetivos	Indicadores
Que al menos el 90% de las personas del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD) se beneficien de un listado mínimo de servicios de teleasistencia domiciliaria, en particular a través de líneas telefónicas y con equipos específicos de comunicación e informática, ubicados en un centro asistencial y en el domicilio de los usuarios. Fecha de finalización: 4º trimestre de 2023.	Número de personas beneficiarias de un servicio de teleasistencia domiciliaria, según figuran en el Sistema de Información del SAAD.
Centros residenciales, no residenciales y de día, reformados y/o construidos, para adaptar 22.360 plazas al nuevo modelo de cuidados de larga duración.	Número de personas beneficiarias de un servicio de atención residencial, según figuran en el Sistema de Información del SAAD.

PROGRAMA 23VB C22.I02
Plan de Modernización de los Servicios Sociales: Transformación tecnológica, innovación, formación y refuerzo de la atención a la infancia

Objetivos	Indicadores
Que al menos el 90% de las personas del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD) se beneficien de un listado mínimo de servicios de teleasistencia domiciliaria, en particular a través de líneas telefónicas y con equipos específicos de comunicación e informática, ubicados en un centro asistencial y en el domicilio de los usuarios. Fecha de finalización: 4º trimestre de 2023.	Número de personas beneficiarias de un servicio de teleasistencia domiciliaria, según figuran en el Sistema de Información del SAAD.
Centros residenciales, no residenciales y de día, reformados y/o construidos, para adaptar 22.360 plazas al nuevo modelo de cuidados de larga duración.	Número de personas beneficiarias de un servicio de atención residencial, según figuran en el Sistema de Información del SAAD.
Garantizar el acceso a la información sobre las políticas públicas de cuidado de la AGE y las CCAA en todo el territorio.	Personas usuarias de la plataforma. Este indicador estará desagregado por sexo en la medida de lo posible y al amparo de la Ley de Protección de Datos.
Facilitar la relación con la Administración en materia de cuidados.	
Reforzar el diseño de políticas públicas en materia de cuidados mediante la sistematización y estudio de los recursos existentes.	Datos de acceso a los servicios de cuidado existentes en los territorios.

PROGRAMA 23VC C22.I03
Plan España País Accesible

Objetivos	Indicadores
Que al menos el 90% de las personas del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD) se beneficien de un listado mínimo de servicios de teleasistencia domiciliaria, en particular a través de líneas telefónicas y con equipos específicos de comunicación e informática, ubicados en un centro asistencial y en el domicilio de los usuarios. Fecha de finalización: 4º trimestre de 2023.	Número de personas beneficiarias de un servicio de teleasistencia domiciliaria, según figuran en el Sistema de Información del SAAD.
	Número de personas beneficiarias de un servicio de atención residencial, según figuran en el Sistema de Información del SAAD.

PROGRAMA 23VD C22.I04
Plan España te protege contra la violencia machista

Objetivos	Indicadores
Extender los servicios públicos de información, asistencia integral y protección a todas las víctimas de violencia contra las mujeres definidas en el Convenio de Estambul y en el Convenio de Varsovia.	Número de usuarias que utilizan el servicio telefónico y telemático de orientación sociolaboral.
	Número de mujeres víctimas que sufren violencia más allá del ámbito de la pareja o expareja que utilizan el servicio de atención telefónica y telemática.

PROGRAMA 23VD C22.I04
Plan España te protege contra la violencia machista

Objetivos	Indicadores
Mejorar la disponibilidad y accesibilidad de los servicios públicos de información, asistencia integral y protección a todas las víctimas de violencia contra las mujeres.	Número de usuarias por forma de violencia contra las mujeres que acceden a los servicios.
Crear Servicios de atención integral 24H a víctimas de violencia sexual.	Número de centros de atención integral 24h a víctimas de violencias sexuales puestos en condiciones de funcionamiento.
	Número de mujeres víctimas de violencia sexual usuarias de los centros de atención integral 24h a víctimas de violencia sexual.

PROGRAMA 23VV C22.R05
Mejorar el sistema de prestaciones económicas no contributivas de la Administración General del Estado

Objetivos	Indicadores
Erradicar la pobreza severa (se considera que sufren pobreza extrema las personas que viven con menos del 40% de la mediana de rentas por unidad de consumo).	Proporción de la población que vive por debajo del umbral del 40% de la mediana de rentas por unidad de consumo.
Reducir al menos a la mitad la proporción de hombres, mujeres y menores de todas las edades que viven en la pobreza en todas sus dimensiones con arreglo a las definiciones nacionales.	Proporción de la población que vive por debajo del umbral nacional de la pobreza.
	Proporción de hombres, mujeres y menores de edad que viven en la pobreza, en todas sus dimensiones, con arreglo a las definiciones nacionales.
Implementar a nivel nacional sistemas y medidas apropiados de protección social para todos, logrando una amplia cobertura del Ingreso Mínimo Vital (IMV) de las personas en riesgo o en situación de exclusión social.	Proporción de la población en riesgo o en situación de exclusión social cubierta por el Ingreso Mínimo Vital (IMV).

PROGRAMA 23WG C23.I07
Fomento del crecimiento inclusivo mediante la vinculación de las políticas de inclusión social al Ingreso Mínimo Vital

Objetivos	Indicadores
Erradicar la pobreza severa (se considera que sufren pobreza extrema las personas que viven con menos del 40% de la mediana de rentas por unidad de consumo).	Proporción de la población que vive por debajo del umbral del 40% de la mediana de rentas por unidad de consumo.
Reducir al menos a la mitad la proporción de hombres, mujeres y menores de todas las edades que viven en la pobreza en todas sus dimensiones con arreglo a las definiciones nacionales.	Proporción de la población que vive por debajo del umbral nacional de la pobreza.
	Proporción de hombres, mujeres y menores de edad que viven en la pobreza, en todas sus dimensiones, con arreglo a las definiciones nacionales.
Implementar a nivel nacional sistemas y medidas apropiados de protección social para todos, logrando una amplia cobertura del Ingreso Mínimo Vital (IMV) de las personas en riesgo o en situación de exclusión social.	Proporción de la población en riesgo o en situación de exclusión social cubierta por el Ingreso Mínimo Vital (IMV).

POLÍTICA 24. FOMENTO DEL EMPLEO

PROGRAMA 241A
Fomento de la inserción y estabilidad laboral

Objetivos	Indicadores
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).	*De producción o actividad:* Número de contratos bonificados por períodos de maternidad y riesgo durante el embarazo. Número de contratos bonificados a víctimas de violencia de género.
	De medios: Importe en miles de euros de las bonificaciones por maternidad. Importe en miles de euros de la bonificación a víctimas de violencia de género.
	De resultados: Porcentaje de mujeres con contratos bonificados sobre el total de contratos bonificados. Porcentaje de contratos indefinidos bonificados de mujeres sobre el total de contratos indefinidos de mujeres.

PROGRAMA 241B
Formación Profesional para el Empleo

Objetivos	Indicadores
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.
	Número de alumnas y alumnos participantes en los programas de igualdad.
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".
Fomento de la participación de los desempleados y desempleadas mediante iniciativas de formación profesional para el empleo.	*De resultados:* Tasa de participación de hombres y mujeres.
	De resultados: Tasa de inserción profesional de hombres y mujeres.
Promoción de 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.
	De producción o actividad: Número de mujeres formadas en iniciativas de oferta formativa para trabajadores ocupados.

PROGRAMA 241B Formación Profesional para el Empleo	
Objetivos	**Indicadores**
	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.
	De resultados: Tasa de mujeres ocupadas que se han formado en iniciativas de oferta formativa para trabajadores ocupados.

PROGRAMA 24SC C19.I03 Competencias digitales para el empleo. Fomento del Empleo	
Objetivos	**Indicadores**
Acelerar la implementación de la igualdad de género, impulsar su desarrollo coherente y alcanzar un impacto más rápido y sostenido sobre aspectos clave para el progreso en la consecución de la igualdad de género.	*De producción o actividad:* Número de personas participantes.
	De producción o actividad: Número de personas que finalizan las acciones.
	De producción o actividad: Número de empresas participantes.
	De medios: Importe en miles de euros del programa.
	De resultados: Tasa de participación de hombres y mujeres.
	De resultados: Tasa de hombres y mujeres que finalizan.
	De resultados: Porcentaje competencias relacionadas con el clima.
	De resultados: Porcentaje competencias digitales.

PROGRAMA 24TA C20.I01 *Reskilling* y *upskilling* de la población activa ligado a cualificaciones profesionales. Fomento del Empleo	
Objetivos	**Indicadores**
Renovar el catálogo formativo y definir sectores estratégicos.	Número de hombres y mujeres ocupados/as participantes.
	Número de hombres y mujeres desempleados/as participantes.

PROGRAMA 24WA C23.I01 Empleo Joven	
Objetivos	**Indicadores**
Acelerar la implementación de la igualdad de género, impulsar su desarrollo coherente y alcanzar un impacto más rápido y sostenido sobre aspectos clave para el progreso en la consecución de la igualdad de género.	*De producción:* Número de personas que participan.
	De producción: Número de personas que finalizan.
	De medios: Coste del programa en miles de euros.
	De resultados: Tasa de participación de hombres y mujeres.
	De resultados: Porcentaje de adquisición de competencias relacionadas con el clima.
	De resultados: Porcentaje de adquisición de competencias digitales.

PROGRAMA 24WB C23.I02 Empleo, Mujer y transversalidad de género en las políticas públicas de apoyo a la activación para el empleo	
Objetivos	**Indicadores**
El objetivo común que persigue este programa es mejorar la integración de las mujeres en el mercado laboral, en consonancia con muchas otras medidas del Plan encaminadas a promover el equilibrio de género. El programa está por tanto destinado en exclusiva a las mujeres.	*De producción o actividad:* Número de mujeres participantes.
	De producción o actividad: Número de mujeres que hayan completado las actuaciones.
	De medios: Importe en miles de euros del programa.
	De resultados: Porcentaje de mujeres que adquieren competencias digitales.
	De resultados: Porcentaje de mujeres que adquieren competencias relacionadas con el clima.
	De resultados: Porcentaje de inserción laboral.

PROGRAMA 24WC C23.I03 Adquisición de nuevas competencias para la transformación digital, verde y productiva	
Objetivos	**Indicadores**
Promoción de la permanencia de las personas trabajadoras en el mercado de trabajo mediante la actualización y mejora de sus cualificaciones profesionales y fomento de la inserción laboral de los desempleados/as mediante iniciativas de formación profesional para el empleo.	*De producción o actividad:* Número de participantes.
	De producción o actividad: Número de personas que concluyen las acciones.
	De medios: Coste de las acciones en miles de euros.
	De resultados: Tasa de participación de hombres y mujeres.
	De resultados: Tasa de inserción profesional de hombres y mujeres.
	De resultados: Porcentaje de adquisición de competencias relacionadas con el clima para participantes en el proyecto.
	De resultados: Porcentaje de adquisición de competencias digitales para participantes en el proyecto.

PROGRAMA 24WD C23.I04 Nuevos proyectos territoriales para el reequilibrio y la equidad	
Objetivos	**Indicadores**
Realización de al menos 34 proyectos territoriales dirigidos a colectivos vulnerables y 34 proyectos territoriales para el emprendimiento y las microempresas, con la participación estimada de 19.500 personas en los proyectos dirigidos a los colectivos vulnerables y 32.000 personas en los de emprendimiento y microempresas.	*De producción o actividad:* Número de personas participantes.
	De medios: Coste de las actuaciones en miles de euros.
	De resultados: Tasa de participación de hombres y mujeres en el proyecto de colectivos vulnerables.
	De resultados: Tasa de participación de hombres y mujeres en el proyecto de emprendimiento y microempresas.
	De resultados: Porcentaje de adquisición de competencias relacionadas con el clima por los participantes.
	De resultados: Porcentaje de adquisición de competencias digitales por los participantes.

PROGRAMA 24WE C23.I05 Gobernanza e impulso a las políticas de apoyo a la activación para el empleo	
Objetivos	**Indicadores**
Al menos 20 centros públicos de orientación, emprendimiento, acompañamiento e innovación para el empleo son plenamente operativos. Realización de al menos 20.750 acciones de formación para el personal de los SPE con el objetivo de mejorar sus competencias y prestar un apoyo más eficaz a los solicitantes de empleo.	*De producción o actividad:* Número de acciones formativas.
	De producción o actividad: Número de personas que participan en cursos de formación.
	De medios: Coste de las actuaciones.
	De resultados: Tasa de participación de hombres y mujeres.

POLÍTICA 26. ACCESO A LA VIVIENDA Y FOMENTO DE LA EDIFICACIÓN

PROGRAMA 261N Promoción, administración y ayudas para rehabilitación y acceso a vivienda	
Objetivos	**Indicadores**
Facilitar el acceso a la vivienda en condiciones de igualdad.	Información que irán remitiendo las comunidades autónomas sobre el sexo de las personas que obtienen ayudas.

PROGRAMA 261P Urbanismo y política del suelo	
Objetivos	**Indicadores**
Garantizar la igualdad de oportunidad desde la perspectiva de género, edad y capacidad.	Existencia en los municipios que implementan la agenda de un Plan o Estrategia a nivel local para garantizar la igualdad de oportunidades, el acceso al mercado de trabajo y la vida pública en condiciones de igualdad.

POLÍTICA 28. GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

PROGRAMA 28WF C23.I06 Plan integral de impulso a la Economía Social para la generación de un tejido económico inclusivo y sostenible	
Objetivos	**Indicadores**
Transformación de empresas que estén atravesando dificultades o sin relevo generacional, en fórmulas empresariales de la economía social gestionadas por sus trabajadores y trabajadoras.	Número de trabajadores/as implicados/as en los procesos de transmisión empresarial analizados.
	Número de trabajadores/as y socios/as en las nuevas empresas de economía social provenientes de empresas en crisis.
	Número de personal técnico contratado.

PROGRAMA 28WF C23.I06 Plan integral de impulso a la Economía Social para la generación de un tejido económico inclusivo y sostenible	
Objetivos	**Indicadores**
Creación y consolidación de entidades de la economía social con carácter innovador, incidiendo en el relevo generacional y en el emprendimiento juvenil.	Número de trabajadores/as y socios/as de las empresas creadas y/o consolidadas.
	Número de personal técnico contratado.
Apoyo a la digitalización de las empresas de la economía social.	Número de personal técnico contratado.
Impulso de las transiciones sostenibles, inclusivas e igualitarias de empresas y de colectivos en situación de vulnerabilidad.	Número de planes de igualdad asesorados.
	Número de personal técnico contratado.
Promoción de las redes de cooperativas, sociedades laborales y otras fórmulas de economía social acompañada de medidas de capacitación y formación para ofrecer nuevos servicios integrales a la sociedad y generar tejido colaborativo arraigado al territorio.	Número de redes creadas.
	Número de trabajadores/as en las redes creadas.
	Número de personas formadas.

POLÍTICA 29. GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE LA INCLUSIÓN, DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y DE LA MIGRACIÓN

PROGRAMA 291A Inspección y control de Seguridad y Protección Social	
Objetivos	**Indicadores**
Lucha contra la desigualdad por razón de sexo.	*De resultados:* Número de personas que hayan sufrido discriminación por razón de sexo.

POLÍTICA 31. SANIDAD

PROGRAMA 311M Dirección y Servicios Generales de Sanidad	
Objetivos	**Indicadores**
Mejora de los informes de impacto de género en los proyectos normativos.	Número de proyectos con informe detallado/positivo de género.

PROGRAMA 313A Prestaciones sanitarias y farmacia	
Objetivos	**Indicadores**
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 farmacoclínicos del uso de medicamentos en el SNS para determinar el valor terapéutico en la práctica clínica real de los medicamentos.	Implantación de los protocolos farmacoclínicos en el sistema de información VALTERMED.
	Seguimiento de los resultados en salud de los medicamentos y análisis de los resultados obtenidos.
Impulsar y consolidar la implantación de la Red de Evaluación de medicamentos en el SNS (REvalMED).	Priorizar la elaboración de los informes de posicionamiento terapéutico, mejorar el acceso a los medicamentos con aportaciones de beneficio clínico incremental.

PROGRAMA 313B Salud pública, sanidad exterior y calidad	
Objetivos	**Indicadores**
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.
	Objetivo de los estudios.
	Participación de las asociaciones de mujeres en los equipos de trabajo para el diseño del estudio.
	Líneas de investigación cualitativa y cuantitativa impulsadas.
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.
Gestión y mantenimiento de la Revista Española de Salud Pública.	Número de artículos publicados en cuyo contenido se 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 o no.
Seguimiento de la Red Estatal de Vigilancia en Salud Pública, en el que todos los Sistemas de Vigilancia desagregarán los indicadores por sexo y por los diferentes ejes de desigualdad, e incluirá la Vigilancia de la Equidad y los Determinantes Sociales de la Salud.	Casos de violencia de género, detectados y registrados desde los servicios sanitarios.
Presencia de las 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.	Número de candidaturas recibidas.
	Número de Buenas Prácticas con sello del Sistema Nacional de Salud en cada convocatoria (datos agregados para el SNS y por Estrategia).

POLÍTICA 32. EDUCACIÓN

PROGRAMA 321M
Dirección y Servicios Generales de Educación y Formación Profesional

Objetivos	Indicadores
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.
Introducir acciones formativas del Departamento dentro del Plan de Formación del Ministerio de Educación y Formación Profesional (MEFP), información sobre medidas de conciliación y corresponsabilidad existentes para el personal empleado público de la Administración General del Estado (funcionario y laboral) e incluir medidas concretas para el personal empleado público del MEFP en cursos específicos de igualdad y cursos de otras materias que traten contenidos de igualdad.	Porcentaje de funcionarios y funcionarias que han recibido formación.
	Porcentaje de personal laboral desagregado por sexo, que ha recibido formación.
Incluir en los cursos de contratación que realiza el MEFP contenidos específicos sobre promoción de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.	Porcentaje de hombres y mujeres que han recibido formación.
Realizar un seguimiento del porcentaje de mujeres que se benefician de cursos de ofimática dirigidos al personal del MEFP. Las acciones formativas son relativas a cursos de ofimática general e informática especializada.	Porcentaje del personal del MEFP que ha recibido formación en ofimática. Porcentajes desagregados por sexo.
Considerar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en los pliegos que rigen los contratos de prevención de riesgos laborales.	Porcentaje de mujeres y hombres.
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 la adjudicación de Ayudas de Acción Social dirigidas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las empleadas y empleados del Ministerio.	Porcentaje de hombres y mujeres que han percibido esta ayuda.

PROGRAMA 321M Dirección y Servicios Generales de Educación y Formación Profesional	
Objetivos	**Indicadores**
Elaboración de estadísticas «Igualdad en Cifras» y otros estudios descriptivo-estadísticos que permitan analizar la presencia de las alumnas en el sistema educativo.	Distribución porcentual del alumnado matriculado en el sistema educativo español.
	Alumnado matriculado en el sistema educativo español.
	Distribución porcentual del alumnado titulado en el sistema educativo español.
	Alumnado titulado en el sistema educativo español.

PROGRAMA 321N Formación permanente del profesorado de Educación	
Objetivos	**Indicadores**
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 y profesores formados.
Formación en Coeducación para los funcionaros docentes en prácticas.	Número de profesoras y profesores en prácticas que han recibido el curso.
Diseñar, realizar y evaluar actividades de formación relacionadas con la educación inclusiva.	Número de profesoras y profesores participantes.

PROGRAMA 322A Educación Infantil y Primaria	
Objetivos	**Indicadores**
Fortalecimiento de la formación en igualdad de oportunidades en 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.

PROGRAMA 322A
Educación Infantil y Primaria

Objetivos	Indicadores
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.
Promover la conciliación laboral y familiar.	Número de plazas públicas en escuelas de educación infantil 0-3.
Conocer la cuantía de las retribuciones percibidas por las mujeres y hombres empleados públicos del MEFP para lograr la igualdad retributiva.	Personal Funcionario: número de mujeres y hombres.
	Personal Laboral: número de mujeres y hombres.

PROGRAMA 322B
Educación Secundaria, Formación Profesional y Escuelas Oficiales de Idiomas

Objetivos	Indicadores
Potenciar programas de igualdad de género en colaboración con otras unidades, administraciones, entidades empresariales o agentes sociales.	Desarrollo del convenio marco con la FEMP y la FADEMUR, para la acreditación de competencias profesionales dirigidas a mujeres en el entorno rural.
	Realización de convocatorias para proyectos que contribuyan a la igualdad de género.
	Diseño de programas de mentorización, especialmente en sectores STEM, 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 el Programa de Orientación, Avance y Enriquecimiento Educativo (Programa #PROA+) y en el Plan de Inclusión Educativa.	Integrar en los programas el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la educación.
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.

PROGRAMA 322B Educación Secundaria, Formación Profesional y Escuelas Oficiales de Idiomas	
Objetivos	**Indicadores**
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.
	Número de profesoras y profesores participantes.
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.
Promover la igualdad de género en Institutos.	Número de charlas y explicaciones curriculares de igualdad de género.
Conocer la cuantía de las retribuciones percibidas por las mujeres y hombres empleados públicos del MEFP para lograr la igualdad retributiva.	Personal Funcionario. Número de hombres y número de mujeres.
	Personal Laboral. Número de hombres y número de mujeres.

PROGRAMA 322C Enseñanzas universitarias	
Objetivos	**Indicadores**
Medir la distribución por género de los alumnos matriculados en cada titulación ofertada (UIMP).	Porcentaje de hombres y mujeres matriculados/as
Control de la igualdad de oportunidades en el acceso y la promoción analizando la distribución desagregada por sexo por nivel jerárquico, grupos profesionales, categorías profesionales, puestos de trabajo (segregación vertical y horizontal) para evitar sesgos de género (ANECA).	Índice de participación
	Índice de representación
	Índice de concentración
No discriminación en el acceso a la formación (ANECA).	Número de horas de formación por género.
	Porcentaje de solicitudes de formación autorizadas por género.
Analizar y controlar la brecha salarial para cumplir con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución. (ANECA).	Brecha salarial total: (RT hombres – RT mujeres)/RT hombres
	RT: Retribución total anual efectiva (salariales y extrasalariales)
Fomentar la corresponsabilidad y conciliación igualitaria (ANECA).	Porcentaje de solicitudes de medidas de conciliación autorizadas por género.

PROGRAMA 322E Enseñanzas artísticas	
Objetivos	**Indicadores**
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.	
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.
Promover la igualdad de género en las escuelas de arte.	Número de actuaciones específicas en igualdad de género en los centros.
Conocer la cuantía de las retribuciones percibidas por las mujeres y hombres empleados públicos del MEFP para lograr la igualdad retributiva.	Personal Funcionario.
	Personal Laboral.

PROGRAMA 322F Educación en el exterior	
Objetivos	**Indicadores**
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 las Agrupaciones de Lengua y Cultura Españolas (ALCES) y en nuestros centros al realizar la formación del profesorado y su aplicación en el desempeño de sus funciones.
	Número de profesores y profesoras participantes.
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 las ALCES y en nuestros centros al realizar la formación continua del profesorado y su aplicación en el desempeño de sus funciones.
	Número de profesores y profesoras que han recibido formación en Igualdad de Oportunidades.

PROGRAMA 322G Educación compensatoria	
Objetivos	**Indicadores**
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.

PROGRAMA 322G Educación compensatoria	
Objetivos	**Indicadores**
Implementar el Programa MUS-E para la integración educativa y cultural 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.
Involucrar a las madres con pocos recursos en la enseñanza de sus hijos e hijas.	Número de madres y padres participantes en cursos.
Conocer la cuantía de las retribuciones percibidas por las mujeres y hombres empleados públicos del MEFP para lograr la igualdad retributiva.	Personal Funcionario. Número de mujeres y hombres.
	Personal Laboral. Número de mujeres y hombres.

PROGRAMA 322L Inversiones en centros educativos y otras actividades educativas	
Objetivos	**Indicadores**
Analizar y, en su caso, disminuir la brecha de género en el rendimiento educativo.	Rendimiento medio y distribución por niveles en PISA. Datos desagregados por sexo.
	Rendimiento y distribución por niveles en TIMSS. Datos desagregados por sexo.
	Rendimiento y distribución por niveles en PIRLS. Datos desagregados por sexo.
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.
Analizar y, en su caso, disminuir la brecha de género en competencia socio-emocional.	Rendimiento medio y distribución por niveles en SSES.
Atraer a un mayor número de chicas a profesiones STEM.	Expectativas laborales de chicos y chicas (PISA, SSES).
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).

PROGRAMA 322L
Inversiones en centros educativos y otras actividades educativas

Objetivos	Indicadores
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 desagregados por sexo.
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.
	Desarrollo del convenio marco con la FEMP y la FADEMUR, potenciando la extensión de la formación no reglada de personas adultas a través del programa Aulas Mentor.
Incrementar la presencia femenina en la enseñanza de adultos de Ceuta y Melilla.	Número de mujeres participantes en cursos de adultos.
Conocer la cuantía de las retribuciones percibidas por las mujeres y hombres empleados públicos del MEFP para lograr la igualdad retributiva.	Personal Funcionario. Número de hombres y número de mujeres.
	Personal Laboral. Número de hombres y número de mujeres.
Ofertar en los programas de Formación Permanente del profesorado de las Administraciones educativas de las CCAA actividades formativas orientadas a la sensibilización y formación en la educación en Igualdad.	Número de profesores y profesoras que han participado en actividades formativas orientadas a la sensibilización y formación en la educación en Igualdad.
Premiar y divulgar acciones educativas relacionadas con la prevención y erradicación de conductas violentas, así como ejemplos de buenas prácticas centradas en promover la igualdad de género.	Número de profesores y profesoras participantes en cada proyecto presentado.
	Número de alumnos y alumnas participantes en cada proyecto.

PROGRAMA 323M
Becas y ayudas a estudiantes

Objetivos	Indicadores
Incluir la perspectiva de género en los premios de Formación Profesional.	Composición equilibrada de género en los jurados encargados de la concesión de premios. Número de hombres y mujeres que componen los jurados.
Incorporar la perspectiva de género en las funciones administrativas.	Utilización de lenguaje administrativo no sexista en elaboración de normativa, convocatoria y resolución de los premios nacionales de Formación Profesional.

PROGRAMA 323M Becas y ayudas a estudiantes	
Objetivos	**Indicadores**
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.	Número de becarios y becarias.
	Porcentaje de mujeres y hombres que han recibido beca o ayuda al estudio.
El objetivo de la UIMP en materia de igualdad consiste en otorgar un número de becas por género proporcionado al volumen de solicitudes.	Número de becas solicitadas clasificadas por género (% sobre total).

PROGRAMA 32SB C19.I02 Transformación Digital de la Educación. Educación	
Objetivos	**Indicadores**
Formación del profesorado para la mejora de la competencia digital docente.	Número de profesoras y profesores que han recibido formación.

PROGRAMA 32TA C20.I01 *Reskilling* y *upskilling* de la población activa ligado a cualificaciones profesionales. Educación	
Objetivos	**Indicadores**
Ofertar el programa Mentor en municipios de tamaño pequeño y medio con menores ofertas formativas, atendiendo a los objetivos asociados a la distribución equilibrada de la población y a la prestación de servicios en las zonas rurales.	Número de hombres y mujeres participantes en el programa Mentor.

PROGRAMA 32TB C20.I02 Transformación Digital de la Formación Profesional	
Objetivos	**Indicadores**
Proporcionar formación para facilitar la reincorporación al mercado de trabajo, que contribuya al crecimiento económico y social.	Número de hombres y mujeres que han recibido formación.

PROGRAMA 32TC C20.I03 Innovación e internacionalización de la formación profesional	
Objetivos	**Indicadores**
Facilitar el acercamiento y la participación de las empresas, especialmente pymes y micropymes, en el entramado del sistema de Formación Profesional.	Estancias de alumnado: alumnos y alumnas participantes.
	Estancias de profesorado: profesores y profesoras participantes.

PROGRAMA 32TR C20.R01
Plan de modernización de la Formación Profesional

Objetivos	Indicadores
Garantizar una formación y cualificación profesional a toda la población, desde estudiantes de las enseñanzas de Formación Profesional del sistema educativo hasta la población activa.	Número de mujeres y hombres que han participado en esta formación.

PROGRAMA 32UA C21.I01
Creación de plazas del Primer Ciclo de Educación Infantil de titularidad pública (prioritariamente de 1 y 2 años): Reforma/rehabilitación y equipamiento para nuevas unidades; nueva construcción y equipamiento; y, gastos de personal y otros gastos

Objetivos	Indicadores
Creación de plazas del Primer Ciclo de Educación Infantil de titularidad pública.	Tasas de escolarización en el primer ciclo de educación infantil.

PROGRAMA 32UB C21.I02
Programa de Orientación, Avance y Enriquecimiento Educativo en centros de especial complejidad educativa (Programa #PROA+)

Objetivos	Indicadores
Reducción del abandono temprano de la educación.	Tasa de abandono temprano de la educación y formación.

PROGRAMA 32UC C21.I03
Creación de Unidades de Acompañamiento y Orientación Personal y Familiar del alumnado educativamente vulnerable, en los servicios educativos o psicopedagógicos situados en zonas y distritos escolares

Objetivos	Indicadores
Reducción del abandono temprano de la educación.	Tasa de abandono temprano de la educación y formación.

PROGRAMA 32US C21.R02
Diseño y aplicación de nuevo modelo curricular por competencias clave, priorizando aprendizajes fundamentales, y regulación de una ordenación académica inclusiva

Objetivos	Indicadores
Apoyar la aplicación del nuevo modelo curricular..	Número de profesoras/es formados.

POLÍTICA 33. CULTURA

PROGRAMA 331M
Dirección y Servicios Generales de Cultura y Deporte

Objetivos
Prevenir la discriminación por razón de sexo en el acceso al empleo.
Fomentar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en las empresas.
Desarrollo de medidas que apoyen la conciliación y la corresponsabilidad.
Desarrollar acciones de información y formación.
Desarrollar acciones formativas y de sensibilización.

PROGRAMA 333A
Museos

Objetivos	Indicadores
Objetivos del Ministerio: 1. Visibilizar el papel que las mujeres han jugado a lo largo de la Historia para rescatar y poner en valor sus aportaciones. 2. Contribuir al fomento y difusión del talento creador de las mujeres en las diversas disciplinas artísticas. 3. 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.	1. Número de exposiciones y actividades de los Museos Estatales. 2. Número de actividades y proyectos culturales de los Museos Estatales. 3. Número de publicaciones y actividades de los Museos Estatales.
Objetivos del Museo del Prado: 1. Incrementar la participación de la mujer en las actividades culturales. 2. Potenciar la visibilidad del papel de la mujer en el arte.	1. Porcentaje de visitantes mujeres. 2. Número de actividades programadas centradas en mujeres.

PROGRAMA 333B
Exposiciones

Objetivos	Indicadores
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.	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.
Garantizar la representación paritaria en los proyectos relacionados con la creación, educación y difusión artística contemporánea.	

PROGRAMA 334A
Promoción y cooperación cultural

Objetivos	Indicadores
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
Promoción del libro y publicaciones culturales

Objetivos	Indicadores
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
Fomento de las industrias culturales

Objetivos	Indicadores
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
Música y danza

Objetivos	Indicadores
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 2021/2022.	Porcentaje de Mujeres incluidas en la programación de las Unidades de Producción del INAEM.

PROGRAMA 335A
Música y danza

Objetivos	Indicadores
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.
Mantener un elevado porcentaje de premios concedidos a mujeres en las convocatorias de Premios Nacionales de Artes 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 musicales, en cuyos órganos directivos participan mujeres.	Porcentaje de ayudas concedidas a organizaciones profesionales y sindicales.

PROGRAMA 335B
Teatro

Objetivos	Indicadores
Ayudas y subvenciones al teatro y circo: 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 2021/2022.	Porcentaje de mujeres incluidas en la programación de las Unidades de Producción del INAEM.
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 convocatorias de Premios Nacionales de Artes Escénicas 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.

PROGRAMA 335C
Cinematografía

Objetivos	Indicadores
Incrementar la presencia femenina, creativa y técnica, en el sector cinematográfico y audiovisual, y en las convocatorias de ayuda que convoca el ICAA.	Porcentaje de ayudas.
Respecto a la exhibición de películas, aumentar en un 1% sobre el ejercicio anterior la cantidad de películas dirigidas por mujeres respecto al total de títulos programados.	Porcentaje de películas dirigidas por mujeres.
Seguir participando en iniciativas (jornadas, seminarios, encuentros) de sensibilización y fomento de la participación femenina.	Número de jornadas y encuentros.
Intensificar las actividades de difusión de la contribución femenina a la creación cinematográfica.	Número de acciones de difusión.
Mantener el apoyo económico a organizaciones profesionales de mujeres en el ámbito del cine y continuar colaborando con asociaciones de mujeres en este ámbito.	Número de ayudas concedidas.

PROGRAMA 33XC C24.I03 Digitalización e impulso de los grandes servicios culturales. Cultura	
Objetivos	**Indicadores**
BNE: Añadir información de género al 10% de la colección bibliográfica.	Número de registros bibliográficos (unos 140.000 en 2022).
Museo del Prado: Potenciar la visibilidad del papel de la mujer en el arte.	Número de actuaciones educativas incluidas en el Campus Prado Digital y Formación, centradas en mujeres.

POLÍTICA 41. AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACIÓN

PROGRAMA 411M Dirección y Servicios Generales de Agricultura, Pesca y Alimentación	
Objetivos	**Indicadores**
Formar al mayor número de empleados y empleadas públicas en materia de igualdad de género.	Número de cursos ofertados.
	Número de empleados y empleadas públicas asistentes a la formación.
	Número de formadores/as y miembros de órganos de selección formados.
Realización de cursos en formato de videocolaboración y online, que reducirán los tiempos destinados a la asistencia a formación, potenciando la conciliación de la formación con la vida familiar, personal y profesional, a la vez que se evitan desplazamientos y dietas.	Número de asistentes.
Impulsar el trabajo en red, que puede contribuir de forma muy positiva a la mejora de la calidad de la vida personal y laboral de los trabajadores, a la vez que aumenta la productividad y la motivación de los empleados públicos.	Número de empleados públicos que teletrabajan.
Impulsar la participación de tituladas universitarias en áreas de trabajo de la Secretaría General.	Número de becas concedidas a mujeres
Impulsar el empoderamiento de la mujer rural en España a través de la Red PAC.	Número de jornadas divulgativas dirigidas específicamente a mujeres.
	Número de iniciativas o proyectos protagonizados por mujeres, que perciban financiación de la PAC y divulgados desde la Red PAC.

PROGRAMA 414B Desarrollo del medio rural	
Objetivos	**Indicadores**
Fomento de la Titularidad Compartida.	Número de altas en RETICOM (Registro de explotaciones agrarias de titularidad compartida).
Apoyo a Explotaciones Agrarias de Titularidad Compartida.	Número Explotaciones de titularidad compartida beneficiarias de la ayuda.

PROGRAMA 414B Desarrollo del medio rural	
Objetivos	**Indicadores**
Financiación mediante 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.	Número de jornadas realizadas.
	Número de mujeres rurales que han participado en las jornadas.
Premios de Excelencia a la innovación para mujeres rurales.	Número de iniciativas premiadas y en qué categorías de las existentes.
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.
Actuaciones dirigidas a jóvenes en el medio rural.	Número de mujeres que participen en el PROGRAMA CULTIVA.

PROGRAMA 415B Mejora de estructuras y mercados pesqueros	
Objetivos	**Indicadores**
El objetivo principal en materia de igualdad es poner en valor el papel de las profesionales del mar por medio del impulso de su asociacionismo, emprendimiento y liderazgo, y también mediante la promoción del conocimiento, sensibilización e intercambio de buenas prácticas y experiencias en materia de género, a través de estudios, publicaciones y eventos, entre otras actuaciones, que se realizarán, fundamentalmente, a través de la REMSP. Por su parte, la orden ministerial por la que se convocan anualmente 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 velar por la defensa de los intereses económicos y profesionales de las mujeres que trabajan en el sector pesquero.	*De resultado:* Reuniones, congresos y conferencias en el ámbito de las políticas de integración (nº): 5 previstas para 2022 (1). (1) Se corresponden con el Congreso de la REMPS (20229 y 4 reuniones del Grupo de Trabajo con asociaciones de mujeres del sector en 2022.
	De medios: Asistencias técnicas (nº): 1 prevista para 2022. Actualmente está en vigor una asistencia técnica para la Red Española de Mujeres en el sector pesquero (REMSP) correspondiente al período 2020/2022, que finaliza en mayo de este año y tendrá continuidad para el período 2022-2024.
	De medios: Ayudas públicas y otros datos relativos a financiación de proyectos: Nº de convocatoria de ayudas / Nº de entidades y organizaciones beneficiadas en materia de igualdad: 1 convocatoria correspondiente a la anualidad 2022 y una asociación nacional de mujeres de la pesca beneficiaria.
	De medios: Proyectos favorables a la igualdad financiados por la U.E. a partir de los indicadores en materia de género: indicador horizontal de igualdad y de creación de empleo desagregado por sexo, indicador de resultado de formación (alumnos desagregado por sexo) y género del beneficiario.

PROGRAMA 41CE C03.I05
Estrategia de Digitalización del sector Agroalimentario y Forestal y del Medio Rural: Desarrollo de actuaciones para dar apoyo a la digitalización y el emprendimiento del sector agroalimentario y forestal y del medio rural

Objetivos	Indicadores
Puesta en marcha de la línea de apoyo a PYMES del sector agroalimentario para el emprendimiento de base tecnológica, con especial atención a PYMES con capacidad de generar empleo de calidad para jóvenes y mujeres.	Número de PYMES del sector agroalimentario que han recibido préstamos.

POLÍTICA 42. INDUSTRIA Y ENERGÍA

PROGRAMA 421M
Dirección y Servicios Generales de Industria, Comercio y Turismo

Objetivos	Indicadores
Sensibilizar sobre la necesidad de promover la igualdad de género.	Evolución del número de participantes en la Semana de la Igualdad y en las acciones formativas específicas.
Concienciar y transmitir acciones que se enfoquen en la prevención de la violencia de género.	Evolución del número de participantes en la Semana de la Igualdad y en las acciones formativas específicas.
Diseñar acciones formativas específicas sobre igualdad.	Evolución del número de participantes por año y comparados con los últimos tres años.
Adaptar y facilitar la accesibilidad a las acciones de formación.	Evolución del número de participantes por año y comparados con los últimos tres años.
Establecer programas de ayuda que favorezcan la igualdad.	Número de peticiones de ayudas relacionadas con la igualdad y evolución de las mismas (últimos tres años).
Mantener y fomentar la Semana de la Igualdad,símbolo de nuestro apoyo más firme.	Evolución del número de participantes en la Semana de la Igualdad y en las acciones formativas específicas.
Formación de mujeres en competencias emprendedoras o competencias digitales.	Número de mujeres formadas.

PROGRAMA 423O
Desarrollo económico de las comarcas mineras del carbón

Objetivos	Indicadores
Participación equilibrada de mujeres y hombres en el empleo.	Porcentaje de empleo femenino creado sobre el total de empleo creado.

PROGRAMA 425A
Normativa y desarrollo energético

Objetivos	Indicadores
Aplicar a las actuaciones del programa 425A el factor transversal de género de la Estrategia de Descarbonización a Largo Plazo 2050	Número de actuaciones del programa 425A que aplican alguna de las líneas de actuación del factor transversal de género de la Estrategia de Descarbonización a Largo Plazo 2050 y proporción sobre el total de actuaciones.

PROGRAMA 42JA C10.I01 Inversiones en transición justa	
Objetivos	**Indicadores**
Mejorar las infraestructuras sociales, ambientales y digitales en las zonas de transición justa que permitan que mejoren la igualdad de oportunidades.	Número infraestructuras apoyadas relacionadas con los cuidados, la conciliación o el emprendimiento femenino
Mejorar la formación profesional de las mujeres de las zonas de transición justa para que puedan aprovechar las oportunidades de empleo derivadas de la transición ecológica.	Número de mujeres formadas.

POLÍTICA 43. COMERCIO, TURISMO Y PYMES

PROGRAMA 431A Promoción comercial e internacionalización de la empresa	
Objetivos	**Indicadores**
Participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social. Incrementar la participación de las mujeres en las esferas de decisión del ámbito económico.	Alcanzar la paridad en la composición de mesas de expertos de eventos organizados o con la participación de ICEX.
	Porcentaje de empresas de mujeres (propiedad y liderazgo) beneficiarias de servicios de apoyo a la internacionalización.
	Porcentaje de mujeres y hombres que participan en programas y actividades de capacitación y generación de talento orientado a la internacionalización.
Instrumentos para integrar el principio de igualdad en las distintas políticas y acciones del Gobierno. Favorecer la generación de conocimiento.	Porcentaje de estudios, evaluaciones y análisis realizados con perspectiva de género.
Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares. Fomentar políticas de conciliación en la empresa y en la Administración pública.	Porcentaje de mujeres y hombres que se adhieren al Plan de Teletrabajo para favorecer la conciliación y corresponsabilidad familiar.

PROGRAMA 432A Coordinación y promoción del turismo
Objetivos
Puesta en funcionamiento de un sistema de certificación de hoteles justos laboralmente responsables con los trabajadores y trabajadoras en España (HJLR).

PROGRAMA 433M Apoyo a la pequeña y mediana empresa	
Objetivos	**Indicadores**
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 www.plataformapyme.es
Establecer un marco de colaboración con el Instituto de las Mujeres en materia de PYME.	Número contactos con el Instituto de las Mujeres
	Número acciones desarrolladas conjuntamente

PROGRAMA 43ME C13.I05 Internacionalización. PYMES	
Objetivos	**Indicadores**
Participación de las mujeres en los ámbitos político, económico y social. Incrementar la participación de las mujeres en las esferas de decisión del ámbito económico.	Alcanzar la paridad en la composición de mesas de expertos de eventos organizados o con la participación de ICEX.
	Porcentaje de empresas de mujeres (propiedad y liderazgo) beneficiarias de servicios de apoyo a la internacionalización.
	Porcentaje de mujeres y hombres que participan en programas y actividades de capacitación y generación de talento orientado a la internacionalización.
Instrumentos para integrar el principio de igualdad en las distintas políticas y acciones del Gobierno. Favorecer la generación de conocimiento.	Porcentaje de estudios, evaluaciones y análisis realizados con perspectiva de género.
Conciliación de la vida personal, familiar y laboral y corresponsabilidad en la asunción de responsabilidades familiares. Fomentar políticas de conciliación en la empresa y en la Administración pública.	Porcentaje de mujeres y hombres que se adhieren al Plan de Teletrabajo para favorecer la conciliación y corresponsabilidad familiar.

PROGRAMA 43NA C14.I01 Transformación del modelo turístico hacia la sostenibilidad
Objetivos
Que las empresas del sector turístico incorporen a su planificación estratégica un plan de sostenibilidad social negociado con los trabajadores y la sociedad civil del destino e incluya su participación en estos dos ámbitos.

POLÍTICA 45. INFRAESTRUCTURAS Y ECOSISTEMAS RESILIENTES

PROGRAMA 451M Estudios y servicios de asistencia técnica en Obras Públicas y Urbanismo	
Objetivos	**Indicadores**
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 Dirección y Servicios Generales de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana	
Objetivos	**Indicadores**
Mantener una presencia equilibrada de mujeres y hombres entre los solicitantes del curso de igualdad de género.	Porcentaje de mujeres y de hombres que solicitan cursos en materia de igualdad y lucha contra la violencia de género.
Aumentar la oferta formativa 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.

PROGRAMA 451N Dirección y Servicios Generales de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana	
Objetivos	**Indicadores**
Mantener la materia de igualdad de género en todos los cursos selectivos.	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 MITMA.
Fomentar la participación equilibrada de hombres y mujeres en la educación de sus hijos e hijas, ayudando a la conciliación de la vida laboral y personal	Porcentaje de empleados y empleadas con niños y niñas en los diferentes periodos de las Actividades Culturales del MITMA.
	Porcentaje de participantes en las actividades socioculturales organizadas por la Asociación Recreativo cultural.
	Porcentaje de empleados y empleadas con niños y niñas en la Escuela de Educación Infantil.
Lograr una presencia equilibrada de mujeres y hombres entre los beneficiarios de la beca Fulbright.	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 Dirección y Servicios Generales para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico	
Objetivos	**Indicadores**
Incluir la materia de igualdad de género en el Plan de Formación.	Número cursos de igualdad de género 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).
Incluir un módulo de igualdad de género en los 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).
Valorar la formación en igualdad en concursos de provisión de puestos de personal funcionario.	Número de plazas de personal funcionario en las que se incorpora este mérito y porcentaje sobre el total.
Incluir la igualdad de género en la negociación colectiva.	Número de reuniones de la Comisión de Igualdad de la Mesa Delegada del Departamento.
Apoyar la conciliación de la vida familiar y laboral a través de la oferta de plazas en centros de educación infantil y en programas extraescolares.	Porcentaje de plazas cubiertas respecto a solicitudes en centros de educación infantil y en programas extraescolares (total y desagregado por sexo de la persona solicitante).
Aplicar 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

PROGRAMA 451O
Dirección y Servicios Generales para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico

Objetivos	Indicadores
Garantizar la representación paritaria de mujeres y hombres en órganos de selección.	Porcentaje de órganos de selección en los que existe representación paritaria.
Incorporar 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).
Incorporar cláusulas de igualdad de género en las convocatorias de ayudas de concurrencia competitiva y en sus órdenes de bases reguladoras.	Número de órdenes de bases reguladoras y convocatorias de ayudas que incluyen una o más cláusulas relativas a igualdad de género (y porcentaje sobre el total).
Coordinar y editar con carácter bienal una nueva publicación periódica sobre las mujeres en la transición ecológica cuya primera edición está previsto que se publique en 2022.	Se ha publicado la primera edición de una nueva publicación periódica sobre las mujeres en la transición ecológica (SÍ/NO).

PROGRAMA 452A
Gestión e infraestructuras del agua

Objetivos	Indicadores
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
Ordenación e inspección del transporte terrestre

Objetivos	Indicadores
Aumentar el número de mujeres que acude a las Jornadas y Congresos que organiza ITS-España.	Porcentaje de mujeres que acuden a las Jornadas y Congresos organizados por ITS-España.

PROGRAMA 456A
Calidad del agua

Objetivos	Indicadores
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
Protección y mejora del medio ambiente

Objetivos	Indicadores
Incorporación de la dimensión de género en los sistemas de recogida de información 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 456C Protección y mejora del medio natural	
Objetivos	**Indicadores**
Aprobación del Plan Estratégico del Patrimonio Natural y la Biodiversidad integrando la dimensión de género en su aplicación.	Aprobación del Plan Estratégico del Patrimonio Natural y la Biodiversidad.

PROGRAMA 456E Reto demográfico y lucha contra la despoblación	
Objetivos	**Indicadores**
Impulsar el papel de las mujeres en el medio rural.	Número de actuaciones.
	Número de mujeres beneficiarias directas de cada actuación.
	Dotación presupuestaria.
Adecuar el dimensionamiento de infraestructuras y equipos en zonas afectadas por despoblamiento rural.	Número de actuaciones destinadas a la atención de personas: guarderías infantiles, centros de mayores.
Fomentar la colaboración público-privada para la fijación de población en el medio rural.	Número de actuaciones.
	Número de mujeres y de hombres a quien se ha beneficiado directamente con cada actuación y porcentaje de mujeres.

PROGRAMA 456M Actuaciones para la prevención de la contaminación y el cambio climático	
Objetivos	**Indicadores**
Recoger datos sobre exposición, vulnerabilidad e impactos del cambio climático desagregados por sexo y desarrollar indicadores específicos para entender las desigualdades por razón de género y favorecer la adaptación con perspectiva de género. Este trabajo debe basarse en análisis de aspectos como los roles de género, las brechas de oportunidades (capacidad) y el acceso a recursos. A partir de ello, la planificación, implementación, seguimiento y evaluación de la adaptación y las medidas y acciones específicas deben integrar la dimensión de género de manera transversal.	Datos sobre exposición, vulnerabilidad e impactos del cambio climático sobre las personas, desagregados por sexo para diferentes ámbitos de trabajo.
Considerar las diferencias de género en cuanto al acceso a la información y formación, la percepción del riesgo, los comportamientos ambientales y los estilos de vida, especialmente a la hora de desarrollar medidas de adaptación asociadas a educación y formación, información y sensibilización, y fomento de estilos de vida sostenibles.	
Las mujeres serán consideradas como agentes activas de cambio, favoreciendo su acceso a posiciones de liderazgo, sus capacidades de resiliencia y decisión, su participación plena, igualitaria y significativa en los principales foros de toma de decisiones sobre adaptación y la consideración de sus aportes sobre soluciones que tengan en cuenta las diferentes brechas de género aún existentes y los papeles que desempeñan en la sociedad.	

PROGRAMA 456N Transición justa	
Objetivos	**Indicadores**
Participación equilibrada de mujeres y hombres en el empleo.	Porcentaje de empleo femenino creado sobre el total de empleo creado.
Participación equilibrada en los programas de formación y recualificación en empleos verdes.	Porcentaje de mujeres que participen en programas de formación vinculados a los proyectos pilotos formativos.
Participación de organizaciones de mujeres y de mujeres en jornadas, conferencias, actividades e informes.	Porcentaje de mujeres ponentes en jornadas, conferencias, etc. organizadas por el ITJ.
	Porcentaje de mujeres participantes como asistentes en las jornadas, conferencias, actividades e informes.

PROGRAMA 45DB C04.I02 Conservación de la biodiversidad terrestre marina	
Objetivos	**Indicadores**
Aumentar el acceso de las mujeres a la propiedad y al control de la tierra, el agua y los recursos biológicos.	Población con derechos seguros a la tenencia de la tierra (desglosada por sexo y tipo de tenencia).
Garantizar el acceso en igualdad de condiciones de las mujeres a los recursos, servicios y tecnologías para apoyar su gobernanza, conservación y utilización sostenible de la diversidad biológica.	Población con derechos seguros a la tenencia de la tierra (desglosada por sexo y tipo de tenencia).
Garantizar el acceso equitativo y la obtención de beneficios de la conservación y la utilización sostenible de la diversidad biológica.	Monto de beneficios monetarios (en dólares de los Estados Unidos) recibidos por los países por concepto de utilización de recursos genéticos en virtud de un acuerdo de APB, con inclusión de los conocimientos tradicionales (desglosado por beneficiario – incluidos pueblos indígenas y comunidades local).
	Número de resultados o publicaciones de investigación y desarrollo que se comparten en virtud de un acuerdo de APB (desglosado por beneficiario – incluidos pueblos indígenas y comunidades locales y género).
	Ecosistemas que proporcionan servicios de reducción de la erosión costera, protección contra inundaciones y otros servicios.
	Número de usuarios que han compartido beneficios provenientes de la utilización de recursos genéticos o conocimientos tradicionales asociados a recursos genéticos con los proveedores de esos recursos o conocimientos (desglosado por sexo y condición de indígena del usuario – jefe de la organización).
Aumentar y fortalecer la participación y el liderazgo significativo, informado y efectivo delas mujeres en todos los niveles de la adopción de decisiones relacionadas con la diversidad biológica.	Índice de cobertura de estrategias y planes de acción nacionales en materia de diversidad biológica que cuentan con procesos formales para garantizar que se dé participación a las mujeres, los pueblos indígenas y las comunidades locales y la juventud, y que abarcan medios de implementación.

PROGRAMA 45DB C04.I02
Conservación de la biodiversidad terrestre marina

Objetivos	Indicadores
Aumentar la participación y el liderazgo significativo, informado y efectivo de las mujeres en los procesos del Convenio, en particular mediante la participación de grupos de mujeres y delegadas Objetivo.	Índice de cobertura de estrategias y planes de acción nacionales en materia de diversidad biológica que cuentan con procesos formales para garantizar que se dé participación a las mujeres, los pueblos indígenas y las comunidades locales y la juventud, y que abarcan medios de implementación
	Grado en que los pueblos indígenas y las comunidades locales, las mujeres y las niñas y la juventud participan en la toma de decisiones relacionadas con la diversidad biológica
Integrar la igualdad de género, la equidad intergeneracional y las consideraciones de derechos humanos en las estrategias y planes de acción nacionales en materia de diversidad biológica (EPANB) y en su implementación, presupuestación, seguimiento y presentación de informes.	Grado en que los pueblos indígenas y las comunidades locales, las mujeres y las niñas y la juventud participan en la toma de decisiones relacionadas con la diversidad biológica
Aumentar la capacidad de los gobiernos y otros interesados directos pertinentes para reunir, analizar y aplicar datos sobre la diversidad biológica desglosados por sexo y otros factores demográficos, incluidos los datos basados en los conocimientos tradicionales de las mujeres y las niñas indígenas.	
Fortalecer la base de pruebas, la comprensión y el análisis de los impactos relacionados con el género de la conservación, la utilización sostenible y la participación justa y equitativa en los beneficios de la diversidad biológica, así como el papel de las mujeres como agentes de cambio en la conservación y la utilización sostenible.	Grado en que i) la educación para la ciudadanía mundial y ii) la educación para el desarrollo sostenible, incluida la igualdad de género y los derechos humanos, se incorporan en todos los niveles de: a) las políticas nacionales de educación, b) los planes de estudio, c) la formación del profesorado
Apoyar la participación efectiva de organizaciones y redes de mujeres y de expertos en cuestiones de género en la implementación y presentación de informes sobre el marco mundial de la diversidad biológica posterior a 2020.	
Garantizar una implementación coherente con respecto a las cuestiones de género del marco mundial de la diversidad biológica posterior a 2020, mediante la identificación de sinergias y el aprovechamiento de la experiencia pertinente de los procesos internacionales y de las Naciones Unidas relacionados.	
Garantizar que los informes nacionales y las comunicaciones en el marco del Convenio sobre la Diversidad Biológica proporcionen información sobre la implementación del plan de acción sobre el género y la implementación con perspectiva de género del marco mundial de la diversidad biológica posterior a 2020.	
Asignar recursos humanos y financieros adecuados para apoyar las medidas basadas en derechos y la implementación con perspectiva de género del marco mundial de la diversidad biológica posterior a 2020, en particular mediante el seguimiento y la presentación de informes sobre las asignaciones de recursos para las iniciativas en materia de género, y la aplicación de presupuestación sensible a las cuestiones de género.	Financiación nacional para la implementación del Marco Mundial de la Diversidad Biológica.

PROGRAMA 45FC C06.I03 Intermodalidad y logística	
Objetivos	**Indicadores**
Ser inclusivos e impulsar la igualdad: que ningún género tenga una proporción inferior al 40% ni superior al 60% en la plantilla total del conjunto del sistema portuario de interés general.	Porcentaje de hombres y de mujeres en la plantilla total del conjunto del sistema portuario de interés general.

PROGRAMA 45LC C12.I03 Plan de apoyo a la implementación de la normativa de residuos y al fomento de la economía circular	
Objetivos	**Indicadores**
Incorporación de la dimensión de género en los sistemas de recogida de información 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.

POLÍTICA 46. INVESTIGACIÓN, DESARROLLO, INNOVACIÓN Y DIGITALIZACIÓN

PROGRAMA 461M Dirección y Servicios Generales de Ciencia e Innovación	
Objetivos	**Indicadores**
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 integren la 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.

PROGRAMA 461M
Dirección y Servicios Generales de Ciencia e Innovación

Objetivos	Indicadores
Integración de criterios de igualdad de género en las convocatorias de ayudas a la contratación .	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
Investigación y estudios sociológicos y constitucionales

Objetivos	Indicadores
Creación y mantenimiento de un Laboratorio de Igualdad (Equality-Lab).	Laboratorio de Igualdad incluido en la web institucional desde mayo de 2019.
	Actividades realizadas en el Laboratorio de Igualdad.
	Participantes.
Creación de una nueva Revista científica electrónica.	Revista científica electrónica creada a 31 de diciembre de 2019.
	Números publicados.
	Accesos a la revista.
Elaboración de una Guía para el uso de un lenguaje inclusivo.	Guía elaborada y publicada, a 31/03/21.
Incorporación del principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en actividades realizadas por el CEPC.	Porcentaje de nombramientos desde 2º semestre 2020 a los que se les ha aplicado el principio de presencia equilibrada.
Incorporación de los estudios sobre igualdad de mujeres y hombres en el Máster oficial en Derecho Constitucional.	Línea de investigación TFM específica sobre igualdad implantada en el curso 2019-2020; línea mantenida en el curso 2020-2021.
Convocar y conceder anualmente el premio Clara Campoamor.	Convocatoria realizada.
	Premio concedido en plazo.

PROGRAMA 462N
Investigación y estudios estadísticos y económicos

Objetivos	Indicadores
Potenciación de la participación de investigadores del IEF en congresos, seminarios, jornadas, conferencias y encuentros, tanto nacionales como internacionales.	Incremento o mantenimiento en la presentación de investigaciones con respecto a 2020, desagregado por nacional e internacional y por sexo.

PROGRAMA 463A Investigación científica	
Objetivos	**Indicadores**
Acciones de formación.	Número de personas, hombres y mujeres, que han participado en las acciones formativas que tratan la materia de forma específica.

PROGRAMA 463B Fomento y coordinación de la investigación científica y técnica	
Objetivos	**Indicadores**
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 esta 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.
Introducir una 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 el 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 clausulas 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 la 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.
Paridad de género en la composición de los tribunales y comisiones de evaluación.	Número de hombres y mujeres participantes en las comisiones de evaluación y selección.
Formación de evaluadores.	Número de participantes en cursos y webinarios.

PROGRAMA 463B Fomento y coordinación de la investigación científica y técnica	
Objetivos	**Indicadores**
Análisis de resultados en relación con la igualdad de género.	Número de mujeres y hombres seleccionados en cada convocatoria. Tasa de éxito de mujeres y hombres.
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 Investigación y estudios de las Fuerzas Armadas	
Objetivos	**Indicadores**
Acceso al empleo público.	Número mujeres/hombres en tribunales y órganos de selección.
	Número mujeres/hombres en presidencia y secretaría.
	% 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.
Igualdad, condiciones de trabajo y carrera Profesional.	Número de puestos de libre designación cubiertos con esta medida sobre el total de puestos.
	Número de mujeres y hombres del equipo de investigación por proyecto/año.
	Proyectos de investigación liderados por mujeres y hombres.
	Número de mujeres y de hombres que participan en seminarios, conferencias y congresos.
Formación, información y sensibilización.	% de mujeres y hombres que participan en la formación del módulo de igualdad y violencia de género.
	% de mujeres y hombres que participan en la formación de cursos de formación y sensibilización.
	% de mujeres y hombres que participan en la formación en cultura de igualdad.
	% de mujeres y hombres que realicen la formación en transversalidad de género en la gestión pública para directivos y predirectivos.
	Número de mujeres y hombres solicitantes de cursos de formación, por cada curso de formación.
	% de mujeres y hombres que asisten a la formación en materia de sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.
	% de mujeres y hombres que asisten a la formación de perspectiva de género en el contenido de los proyectos de investigación.

PROGRAMA 464A
Investigación y estudios de las Fuerzas Armadas

Objetivos	Indicadores
	% de mujeres y hombres que asisten a la formación en el uso de lenguaje no sexista.
	% de mujeres y hombres que asisten a la formación con objetivo de avanzar en la formación de igualdad de género con la nueva normativa.
Tiempo de trabajo, conciliación y corresponsabilidad de la vida personal, familiar y laboral.	% 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.
Retribuciones.	Número de hombres y mujeres por tramos de retribución y tipo de personal.
Violencia de Género: Situaciones de especial protección.	Número de denuncias y sanciones relativas a la medida, desagregadas por sexo.
Medidas instrumentales.	% Visitas Educativas guiadas por una mujer que incluya la perspectiva de género en la investigación respecto al total de visitas guiadas.

PROGRAMA 465A
Investigación sanitaria

Objetivos	Indicadores
Verificación de la utilización no sexista del lenguaje en las convocatorias de subvenciones de la AES.	Indicador Lenguaje no sexista.
Incorporación de medidas para procurar la igualdad de oportunidades en las convocatorias de subvenciones de la AES.	Medidas de igualdad de oportunidades en las convocatorias.
Constitución paritaria de los órganos colegiados en el seno del ISCIII (órganos de selección, comisiones técnicas, etc).	Paridad en órganos de selección y comisiónes técnicas.
Aumento de la participación en la oferta formativa en materia de igualdad.	Formación.

PROGRAMA 467C
Investigación y desarrollo tecnológico-industrial

Objetivos	Indicadores
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 las 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 467H Investigación energética, medioambiental y tecnológica	
Objetivos	**Indicadores**
Convenio de colaboración para guardería.	Realizado / En trámite / No realizado.
Implantación del teletrabajo.	Realizado / En trámite / No realizado.
Publicar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo en la web del CIEMAT.	Realizado / En trámite / No realizado.
Órganos y comisiones paritarias en el Organismo.	Realizado / En seguimiento / No realizado.
Corregir deficiencias de paridad de género sobre la participación de la mujer en los equipos y proyectos de investigación.	Realizado / En seguimiento / No realizado.
Estadísticas desagregadas por sexo. Diferencias retributivas.	Realizado / En seguimiento / No realizado.
— 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.	Realizado / En seguimiento / No realizado.
Cursos de igualdad, acoso laboral y sexual.	Realizado / En seguimiento / No realizado.
— Eliminación del lenguaje sexista. — Visibilidad de la mujer investigadora. — Dar mayor visibilidad al Portal de Igualdad en la web del Organismo.	Realizado / En seguimiento / No realizado.
Dar visibilidad a la recién creada Unidad de Igualdad.	Realizado / En seguimiento / No realizado.

PROGRAMA 467I Innovación tecnológica de las telecomunicaciones	
Objetivos	**Indicadores**
Plan Nacional de Competencias Digitales. El Plan recoge sus propios indicadores diferenciando el impacto en mujeres y hombres. En los PGE se ha incluido como indicador el siguiente, al presupuestarse para el año 2021 medidas de capacitación TIC en el ámbito universitario.	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.

PROGRAMA 46MA C13.I01 Emprendimiento. I+D+i+Digitalización	
Objetivos	**Indicadores**
Fomentar el emprendimiento de las mujeres.	2000 mujeres empresarias/pymes dirigidas o participadas por mujeres (Q42023)

PROGRAMA 46OA C15.I01
Favorecer la vertebración territorial mediante despliegue de redes: Extensión de la banda ancha ultrarrápida y cobertura en movilidad de 30 Mbps

Objetivos
Extensión de la banda ancha ultrarrápida en áreas blancas y grises.

PROGRAMA 46OB C15.I02
Refuerzo de conectividad en centros de referencia, motores socioeconómicos y proyectos tractores de digitalización sectorial

Objetivos
Mejorar la conectividad y el equipamiento de los centros que proporcionan acceso a los servicios asistenciales esenciales.
Ultra conectividad a los principales motores socioeconómicos.

PROGRAMA 46OC C15.I03
Bonos de conectividad para PYMES y colectivos vulnerables

Objetivos
Bonos a las pymes para financiar inversiones en conectividad.
Bonos para permitir a las personas o familias vulnerables adquirir paquetes de conexión.

PROGRAMA 46OD C15.I04
Renovación y sostenibilidad de infraestructuras

Objetivos
Despliegue de redes de alta capacidad.

PROGRAMA 46OE C15.I05
Despliegue de infraestructuras digitales transfronterizas. I+D+i+Digitalización

Objetivos
Participación en proyectos multipaís de Infraestructura Digitales Transfronterizas.
Otros proyectos de I + D + i relacionados con las Infraestructuras Digitales Transfronterizas.

PROGRAMA 46QB C17.I02
Fortalecimiento de las capacidades, infraestructuras y equipamientos de los agentes del SECTI

Objetivos	Indicadores
Acciones de formación.	Número de personas, hombres y mujeres, que han participado en las acciones formativas que tratan la materia de forma específica.

PROGRAMA 46QC C17.I03
Nuevos proyectos I+D+I Publico Privados, Interdisciplinares, Pruebas de concepto y concesión de ayudas consecuencia de convocatorias competitivas internacionales. I+D de vanguardia orientada a retos de la sociedad. Compra pública pre-comercial

Objetivos	Indicadores
Paridad de género en la composición de los tribunales y comisiones de evaluación.	Número de hombres y mujeres participantes en las comisiones de evaluación y selección.
Formación de evaluadores.	Número de participantes en cursos y webinarios.
Análisis de resultados en relación con la igualdad de género.	Número de mujeres y hombres seleccionados en cada convocatoria.
	Tasa de éxito de mujeres y hombres.

PROGRAMA 46QD C17.I04
Nueva carrera científica

Objetivos	Indicadores
Paridad de género en la composición de los tribunales y comisiones de evaluación.	Número de hombres y mujeres participantes en las comisiones de evaluación y selección.
	Número de participantes en cursos y webinarios.
Formación de evaluadores.	Número de participantes en cursos y webinarios.
Análisis de resultados en relación con la igualdad de género.	Número de mujeres y hombres seleccionados en cada convocatoria.
	Tasa de éxito de mujeres y hombres.

PROGRAMA 46QE C17.I05
Reforma de capacidades del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación: Transferencia de conocimiento

Objetivos	Indicadores
Acciones de formación.	Número de personas, hombres y mujeres, que han participado en las acciones formativas que tratan la materia de forma específica.

PROGRAMA 46QF C17.I06
Reforma de capacidades del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación: Salud

Objetivos	Indicadores
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 la 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).

PROGRAMA 46QG C17.I07 Reforma de capacidades del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación: Medioambiente, cambio climático y energía	
Objetivos	**Indicadores**
Acciones de formación.	Número de personas, hombres y mujeres, que han participado en las acciones formativas que tratan la materia de forma específica.

PROGRAMA 46SA C19.I01 Competencias digitales transversales. I+D+i+Digitalización	
Objetivos	**Indicadores**
Mujeres con competencias digitales básicas: 7 millones de mujeres formadas en 4 años.	Mujeres formadas.

PROGRAMA 46SD C19.I04 Profesionales digitales	
Objetivos	**Indicadores**
Incremento del número de mujeres especialistas TIC, del 16,2%, al 16,5%, alcanzando a la media comunitaria.	Número de mujeres especialistas TIC.

POLÍTICA 49. OTRAS ACTUACIONES DE CARÁCTER ECONÓMICO

PROGRAMA 492O Protección y promoción de los derechos de los consumidores y usuarios	
Objetivos	**Indicadores**
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.
Desarrollo normativo de la figura de «persona consumidora vulnerable», atendiendo a la inclusión de colectivos vulnerables específicamente femeninos, como las familias monomarentales 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 495A
Desarrollo y aplicación de la información geográfica española

Objetivos	Indicadores
Aumento de la participación de mujeres en los foros sobre las materias del sector, alcanzando el 50%.	Participación mujeres/hombres en foros.

PROGRAMA 495B
Meteorología

Objetivos	Indicadores
Elaborar y aprobar un manual de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la AEMET.	Aprobación del manual – Resolución de la Presidencia. Presentación al consejo rector para aprobación.
Elaborar y aprobar un código ético y de responsabilidad ante el trabajo en la AEMET.	Resolución de la Presidencia. Presentación al consejo rector para aprobación.
Elaborar y aprobar la política de responsabilidad social corporativa en la AEMET.	Aprobación – Resolución de la Presidencia. Presentación al consejo rector para aprobación.
Estudio de creación de una Unidad de Género en la AEMET.	Creación de una Unidad de Igualdad.
Programar un curso específico de igualdad de género dentro del plan anual de formación de la AEMET.	Número de acciones formativas y de difusión y fomento de la igualdad de género.
	Porcentaje y número de mujeres y hombres que asisten al curso.

PROGRAMA 498M
Dirección y Servicios Generales de Consumo

Objetivos	Indicadores
Proyectos normativos publicados con impacto de género positivo.	Número de proyectos.
Planes y programas coordinados por la UI.	Número.
Formación específica en materia de igualdad de género.	Número de cursos realizados.
Aumentar la corresponsabilidad y conciliación.	Número de permisos disfrutados.
Ejecución del programa editorial del departamento.	Número de publicaciones con impacto de género.
Elaborar el Plan de Comunicación y Divulgación de la Unidad de Igualdad.	Creación del espacio Web.
	Número de acciones concretas de difusión/divulgación.
	Número de consultas trimestrales realizadas.
Diseñar, organizar y evaluar actividades formativas y campañas de sensibilización con incremento de la formación online.	Número de actividades formativas.
	Número de actividades de sensibilización.
	Número de asistentes.
	Número de personas que recibe la campaña de sensibilización.

PROGRAMA 498M
Dirección y Servicios Generales de Consumo

Objetivos	Indicadores
Desarrollar cuestionarios de evaluación con perspectiva de género para aplicar en las actividades formativas.	Número de acciones formativas generales en las cuales se aplica el cuestionario con perspectiva de género.
	Porcentaje de cuestionarios cumplimentados sobre el total, desagregados por sexo.
Impulsar la Comisión Delegada de Igualdad y su funcionamiento efectivo.	Instrucciones de funcionamiento elaboradas.
	Número de reuniones anuales mantenidas.
	Número anual de propuestas y medidas en materia de igualdad desarrolladas por la Comisión.
Revisar y mejorar los acuerdos e instrumentos para garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres.	Número de comisiones, consejos, órganos técnicos y de negociación que han tramitado la modificación de sus acuerdos.
Incrementar la presencia equilibrada de las mujeres en las presidencias de los órganos de selección. Fomentar la presencia equilibrada en las sesiones.	Número de convocatorias en las que las mujeres son presidentas titulares frente al total.
	Número de sesiones por proceso selectivo.
Crear grupo de trabajo para la coordinación intraministerial de la transversalidad de género.	Grupo de trabajo constituido.
	Número de reuniones anuales.
Adaptar el Protocolo contra el Acoso sexual y por razón de Sexo al Ministerio de Consumo previa negociación en la Mesa Delegada.	Aprobación del Protocolo por la Subsecretaria.
	Publicación del Protocolo en la Web «Espacio de Igualdad».
	Número de veces que se ha seguido el Protocolo.
	Número de empleadas/empleados que son víctimas de acoso sexual y/por razón de sexo.
Revisar el lenguaje utilizado en la redacción de los procedimientos y Servicios del Departamento utilizando un lenguaje inclusivo y no sexista.	Número de procedimientos revisados frente al total.
	Número de procedimientos.
Incluir dentro de los valores socio-laborales del Código Ético y de Conducta del departamento ministerial el respeto a la igualdad de género.	Código Ético y de Conducta aprobado con inclusión del apartado: respeto a la igualdad de género.

PROGRAMA 49MD C13.I04
Apoyo al comercio. Otras Actuaciones de Carácter Económico

Objetivos	Indicadores
Publicar proyectos normativos con impacto de género positivo.	Número de proyectos.
Coordinación de planes y programas por la Unidad de Igualdad.	Número de planes y programas coordinados.
Formación específica en materia de igualdad de género.	Número de cursos realizados.
Aumentar la corresponsabilidad y conciliación.	Número de permisos disfrutados.

PROGRAMA 49OF C15.I06 Despliegue del 5G: redes, cambio tecnológico e innovación
Objetivos
Despliegue de 5G en los corredores de transporte nacionales y transfronterizos.
Despliegue de 5G para lograr cobertura a la población.
Despliegue 5G en actividades económicas clave.
Apoyo a la I + D relacionada con las redes 5G y 6G para ecosistemas de innovación y ecosistemas de ciberseguridad.

PROGRAMA 49OS C15.R02 Hoja de ruta 5G: Gestión y asignación del espectro, reducción de cargas al despliegue, Ley de Ciberseguridad 5G y Apoyo a entidades locales
Objetivos
Completar el Segundo Dividendo Digital.
Reducir temporalmente las cargas impositivas en favor de los operadores para acelerar el despliegue 5G.
Incorporación al ordenamiento jurídico instrumentos de ciberseguridad.
Difundir buenas prácticas entre Administraciones locales en materia de Telecomunicaciones.

POLÍTICA 91. ORGANOS CONSTITUCIONALES, GOBIERNO Y OTROS

PROGRAMA 911P Control Constitucional	
Objetivos	**Indicadores**
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.

POLÍTICA 92. SERVICIOS DE CARÁCTER GENERAL

PROGRAMA 921O Formación del personal de las Administraciones Públicas	
Objetivos	**Indicadores**
Elaborar y ejecutar un plan específico de formación en materia de igualdad y prevención de la violencia de género a ejecutar en el marco de los correspondientes planes anuales de formación.	Porcentaje de formadoras en acciones formativas.

PROGRAMA 921O
Formación del personal de las Administraciones Públicas

Objetivos	Indicadores
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 oportunidades y la lucha contra la discriminación, y la prevención y el abordaje de la violencia de género.	Paridad en los órganos de selección.
	Número de solicitudes por sexo y escala.
Incorporar de manera transversal la perspectiva de género en las actividades formativas y de investigación y divulgación del INAP.	Número de mujeres en los consejos de redacción de las revistas editadas por el INAP.
	Número de autoras en publicaciones del INAP.
Asegurar el equilibrio de género tanto en las admisiones a las diferentes actividades formativas como entre el personal docente del INAP.	Porcentaje de formadoras en acciones formativas.
	Porcentaje por sexo de participantes en acciones formativas.
Facilitar la promoción profesional de las empleadas públicas y su acceso a puestos directivos en la Administración General del Estado.	Número de empleadas públicas participantes en acciones formativas para puestos directivos.
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.	Porcentaje por sexo de efectivos que acceden a programas de conciliación.
Proyectar el principio de igualdad en los diversos ámbitos y niveles de la Administración Pública.	Porcentaje por sexo de efectivos participantes en acciones formativas sobre igualdad.
Garantizar el principio de igualdad en el acceso al empleo público.	Porcentaje por sexo de participantes en los procesos selectivos gestionados por el INAP.
Garantizar el principio de igualdad en la provisión de puestos de trabajo.	Porcentaje por sexo de participantes en acciones formativas de promoción interna.

PROGRAMA 921R
Publicidad de las normas legales

Objetivos	Indicadores
Tener una relación de puestos de trabajo (RPT) paritaria.	Porcentaje de mujeres y hombres en la AEBOE.
Tener un Comité de Dirección paritario.	Porcentaje de mujeres y hombres en el personal directivo de la Agencia.
Sensibilización del personal de la AEBOE en materia de igualdad.	Porcentaje de normativa publicada anualmente en materia de igualdad en el Tablón de la Comisión de Igualdad.
Participación en los cursos de formación en materia de igualdad de un número paritario de mujeres y hombres.	Porcentaje de mujeres y hombres inscritos en los cursos de formación en materia de igualdad.
Apoyar la corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.	Porcentaje de mujeres y hombres acogidos a las medidas de flexibilización horaria por motivos de conciliación.

PROGRAMA 921R Publicidad de las normas legales	
Objetivos	**Indicadores**
Fomentar la perspectiva de género (transversalidad) en todas las actuaciones de la Agencia.	Número de reuniones de la Comisión de Igualdad de la Mesa Delegada en el Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática y de la Comisión de Igualdad de la Agencia.
Conceder ayudas de acción social a un número paritario de hombres y mujeres.	Número de hombres y de mujeres que reciben las ayudas de acción social.

PROGRAMA 921S Asesoramiento y defensa de los intereses del Estado	
Objetivos	**Indicadores**
Tendencia a la paridad en la plantilla de la Abogacía General del Estado - Dirección del Servicio Jurídico del Estado.	Porcentaje de mujeres Abogados del Estado destinados en la Abogacía.
	Porcentaje de mujeres en el resto de los cuerpos.
	Porcentaje de mujeres del personal laboral.
Tendencia a la paridad en los Tribunales calificadores de las oposiciones al Cuerpo de Abogados del Estado.	

PROGRAMA 921T Servicios de transportes de Ministerios	
Objetivos	**Indicadores**
Aumentar la formación y sensibilización sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, corresponsabilidad y sobre violencia de género.	Participación de mujeres y hombres de la plantilla en los cursos.
Mejorar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de mujeres y hombres, analizando los obstáculos que limitan la igualdad en el desarrollo de la carrera profesional de empleados y empleadas públicas.	Hombres y mujeres de la plantilla que piden los permisos de conciliación y su mejora en la carrera profesional.
Extender y consolidar el uso de la tecnología de la información entre la plantilla del PME para que pueda acceder activamente a la actualización de las políticas de igualdad, actualmente a través del Buzón de sugerencias de igualdad PME, del apartado de la intranet en «Igualdad de género».	Acceso y uso de la plantilla a estos enlaces.
Consolidar la paridad en los tribunales y/o órganos de selección (titularidad de los cargos más representativos y difusión) y los análisis internos tras los procesos selectivos, (relación numérica y porcentual, de sexo, entre admitidos/as en el proceso, y aprobados en cada prueba realizada).	Presencia de mujeres y hombres en los tribunales y en todo el proceso selectivo.

PROGRAMA 923M Dirección y Servicios Generales de Hacienda y Función Pública	
Objetivos	**Indicadores**
Seguimiento de la repercusión de este programa en la disminución de las desigualdades entre mujeres y hombres.	Número de cursos impartidos con incidencia en la cultura de igualdad de género. En el año 2022 se prevé la realización de, al menos, una acción formativa específica.
	Porcentaje de procesos selectivos que incorporan temas relativos 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.

PROGRAMA 923N Formación del personal de Economía y Hacienda	
Objetivos	**Indicadores**
Realizar un seminario de igualdad de género en todos los cursos de nuevo ingreso.	Al menos 10 ediciones.

PROGRAMA 92KC C11.I03 Transformación Digital y Modernización de la AGE. Servicios de carácter general	
Objetivos	**Indicadores**
Facilitar el principio de igualdad en la formación para el desarrollo de competencias para teletrabajo.	Porcentaje por sexo de efectivos participantes en acciones formativas para teletrabajo.
Facilitar el principio de igualdad en la formación para el desarrollo de competencias digitales del personal empleado público.	Porcentaje por sexo de efectivos participantes en acciones formativas para el desarrollo de competencias digitales.

POLÍTICA 93. ADMINISTRACIÓN FINANCIERA Y TRIBUTARIA

PROGRAMA 931P Control interno y Contabilidad Pública
Objetivos
Igualdad efectiva de mujeres y hombres en el régimen de formación y acceso a la carrera militar.
Formación para la igualdad.
Presencia equilibrada mujeres y hombres en los órganos de selección.
Garantía principios de igualdad, mérito y capacidad en las pruebas da acceso.
Protección de la mujer militar alumna durante la gestación, parto y posparto.

VII
CONCLUSIONES

VII.1 REALIDAD

A lo largo de los ocho apartados que conforman el capítulo de Realidad se ha tratado de ofrecer un diagnóstico de la situación de la mujer en las distintas facetas que conforman la sociedad contemporánea de nuestro país. Para ello, se han tomado los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadística en su informe *Mujeres y Hombres en España*, complementados con los aportados por otras fuentes, de entre las que hay que destacar las del Instituto de las Mujeres *(Mujeres en Cifras)* y la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, dependientes del Ministerio de Igualdad.

A partir de la información obtenida, una vez más, se constata la complejidad de este análisis. Las múltiples dimensiones en las que se vislumbran desigualdades por razón de sexo hacen necesario tomar en conjunto los datos y analizarlos con la perspectiva del tiempo, para poder apreciar los avances conseguidos y los aspectos en los que todavía queda camino por recorrer.

Centrándonos en los datos del ámbito laboral, la presencia de la mujer en el mercado de trabajo en igualdad de condiciones que los hombres se configura como un elemento de vital importancia para garantizar la igualdad de oportunidades y la equidad. Esta igualdad hay que buscarla tanto en el plano retributivo, como en las posibilidades de ascenso en la carrera profesional, circunstancia que no puede verse afectada por la decisión personal de ser madres y formar una familia. Los datos muestran que, en la actualidad, la tasa de empleo femenino es, en conjunto, 11,1 puntos inferior a la masculina, diferencia que se ensancha con la presencia de hijos e hijas menores a cargo.

En éste ámbito, en materia de conciliación y corresponsabilidad, las tareas domésticas y el cuidado de las personas dependientes de las familias, ya sea ascendientes o descendientes, ha recaído tradicionalmente 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, algo que a día de hoy sigue sin producirse como demuestra, entre otros indicadores, la amplia brecha de género existente en la tasa de ocupados a tiempo parcial en el caso de personas con hijos.

Si el estudio se dirige hacia los datos de salarios percibidos, 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. En esta materia, el salario mediano de las mujeres se sitúa cerca del 80% del de los hombres, consecuencia de que estos últimos siguen representando el sexo mayoritario en los escalones retributivos más altos (considerando ingresos desde 1 SMI en adelante).

En lo que respecta a la educación, se han elevado en los últimos años las tasas netas de escolaridad en las etapas preescolares, algo que incide positivamente en la conciliación entre la vida personal y familiar. En España 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, extendiéndose la mayor presencia femenina a los estudios universitarios y supe-

riores. Examinando las principales ramas de conocimiento, se constata una brecha de género en carreras técnicas, como Ingeniería o Arquitectura, de mayoría masculina, frente a las ciencias de la salud, donde el predominio es femenino.

Si hablamos de salud, la esperanza de vida al nacer sigue siendo muy superior para las mujeres españolas frente a los hombres, de 86,2 y 80,9 años respectivamente. En líneas básicas, se observa que el grupo masculino presenta unos índices superiores de riesgos evitables para la salud (consumo de tabaco, abuso del alcohol o accidentes en el tiempo libre), mientras que el grupo femenino tiene unos determinantes orgánicos más sensibles y que requieren tratamiento sanitario u hospitalario (dolor de espalda crónico, migrañas, ansiedad, alergias…).

En lo relativo al campo de la ciencia y tecnología, se puede destacar que, en los estudios de alta especialización, en España en 2018, por cada 1000 habitantes en la franja de edad de entre 20 y 29 años, se graduaron en ciencias, matemáticas o tecnología un total de 13 mujeres y 30 hombres, diferencia que sin embargo no se traslada al mercado laboral, donde existe una mayor presencia femenina en este campo, especialmente en los servicios intensivos en conocimiento. Se observa, además, la reducción en los últimos años de la «brecha digital», hasta hacer prácticamente inexistentes las diferencias entre hombres y mujeres en el acceso y utilización de internet y servicios digitales.

Centrándonos en el concepto de la violencia de género, existen muchas estadísticas que permiten analizar el mismo desde varios ámbitos, ya que la violencia contra las mujeres puede producirse con independencia de su edad, nacionalidad, clase social, educación, situación laboral, municipio en el que residan, ideología o creencia religiosa. Haciendo una comparativa de los dos últimos años completos (2019 y 2020) 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, si bien ha habido una importante reducción de un año al siguiente.

Por último, se ha estudiado la presencia de las mujeres en los círculos de poder y toma de decisiones. En el plano político, y considerando las estadísticas, la presencia equilibrada entre ambos sexos se da en pocas instituciones, existiendo gran variabilidad según el órgano político considerado, con una representatividad de la mujer reducida en algunos órganos constitucionales y equilibrada en el caso de la mayoría de las asambleas autonómicas. En el ámbito privado, la presencia de mujeres sigue siendo minoritaria en los cargos de decisión económica, sobre todo en los cargos de presidencia o vicepresidencia, al igual que sucede en las reales academias.

VII.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 apartado. 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 1 de enero de 2021 se puede apreciar el cumplimiento del *rango de equilibrio* para todo el Sector Público en general (IPRHM de 1,15) 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 1,41) 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 1,02 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 12,8% de los efectivos, y las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado (IPRHM de 0,23) en el que las mujeres representan el 11,4% 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 1,05), 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 0,97) 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 1,45, lo que supone casi tres veces más mujeres que hombres. Las jor-

nadas reducidas tienen un IPRHM de 1,71 correspondiéndose con una proporción de casi 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 1,59, lo que supone 3,8 veces más de mujeres que de hombres y las jornadas reducidas por cuidados familiares tienen un IPRHM de 1,65, unas 4,7 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 1,42, suponiendo 2,4 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[1] 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 2019-2020-2021

Finalmente resaltaremos algunas conclusiones sobre la evolución de este índice a nivel comparativo con los datos correspondientes a 2019, 2020 y 2021:

- En el conjunto de las Administraciones Públicas, el IPRHM pasó del 1,13 en 2019 y 2020 y subió a 1,15 en 2021 lo que supone un ligero incremento de la proporción de mujeres, pero dentro del rango de equilibrio.
- En la Administración Pública Estatal el IPRHM pasó del 0,63 en 2019 al 0,62 en 2020 y 2021, manteniéndose una elevadísima proporción mayoritaria de hombres fuera del rango de equilibrio e incrementándose ligeramente.
- En la Administración General del Estado el IPRHM ha pasado del 1,04 de los años 2019 y 2020 al 1,05 en 2021, manteniéndose dentro del rango de equilibrio con un ligero incremento en la proporción de mujeres.

---

[1] 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 2019, a 1 de enero de 2020 y a 1 de enero de 2021.

E) ALTOS CARGOS DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

Aunque hay muchos matices por Ministerios y Entidades, los siguientes ámbitos están fuera del rango de equilibrio por mayoría de hombres:

— Altos cargos por Departamentos Ministeriales. IPRHM de 0,74.
— Personal directivo de Agencias Estatales. IPRHM de 0,67.

Estos índices contrastan con los datos de personal al servicio de la AGE en general, del personal funcionario de la AGE, y del personal de los grupos superiores en la AGE, en los que todos ellos están dentro del rango de equilibrio:

— Personal al servicio de la AGE: IPRHM de 1,04.
— Personal funcionario de la AGE: IPRHM de 1,05.
— Personal funcionario del Subgrupo A1 en la AGE: IPRHM de 0,99.
— Personal funcionario con CD Nivel 30 en la AGE: IPRHM de 0,86.

VII.3 RECURSOS-RESULTADOS

En lo que se refiere a la «R» de Recursos-Resultados, se han catalogado en términos de pertinencia 365 programas, lo que representa casi un 89% del total de los programas que integran el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2022.

Atendiendo a la primera clasificación efectuada de los mismos, es decir, según hayan sido catalogados con pertinencia alta, media, baja, negativa o sin pertinencia de género, hay que resaltar que más de la mitad de los programas analizados han obtenido una catalogación media o alta (51%). El porcentaje de programas con pertinencia baja de género es del 41%, mientras que para el 8% no se ha detectado sensibilidad al género. Ningún programa de entre todos los analizados ha obtenido una calificación negativa en la escala de pertinencia de género.

Destaca especialmente el alto porcentaje de programas con pertinencia alta de género, que representa más de una quinta parte de todos los programas analizados, consecuencia de la consideración dada a la igualdad de género en la Administración General del 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 programas o al desarrollo de actuaciones y medidas que fomenten la igualdad de género o eliminen las desigualdades.

Esto es así dado que, aunque muchos de los programas presupuestarios de la Administración General del Estado son de carácter instrumental o de gestión, sus actuaciones van dirigidas a personas, e impactan en determinados 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 sensibles al género supone 328.480 millones de euros, un 97% del total del 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.

Hay que reseñar también el análisis de la práctica totalidad de los programas correspondientes al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, 139, con importe que asciende hasta los 24.782 millones de euros para 2022, un 97% de la anualidad contemplada.

VIII

RELACIÓN DE GRÁFICOS Y TABLAS

III. METODOLOGÍA 17

Tabla III.3.1. Preguntas y catalogación de las respuestas 31

Tabla III.3.2. Escala de pertinencia de género 33

IV. REALIDAD 37

Gráfico IV.1.1. Tasa de empleo según grupo de edad, 2020 (%) 42

Gráfico IV.1.2. Brecha de género en población de 16 años y más en el período 2015-2020 (%) 42

Gráfico IV.1.3. Brecha de género en las tasas de empleo por grupos de edad. UE-27 y España. 2020 (%) 43

Gráfico IV.1.4. Tasa de parcialidad en hombres y mujeres 2015-2020 (%) 44

Gráfico IV.1.5. Trabajadores y trabajadoras (%) a tiempo parcial según el sexo, 2015-2020 44

Gráfico IV.1.6. Empleo a tiempo parcial de las mujeres según período (% sobre el total de ocupados). España y UE-27, 2015-2020 45

Gráfico IV.1.7. Razones del trabajo a tiempo parcial. España 2020 (% de empleados 15 a 64 años) 45

Gráfico IV.1.8. Tasa de empleo de personas de 25 a 49 años sin hijos, por sexo, 2015-2020. España y UE-27 46

Gráfico IV.1.9. Tasa de empleo de personas de 25 a 49 años con hijos, por sexo, 2015-2020. España y UE-27 47

Gráfico IV.1.10. Brecha de género en la tasa de empleo en 2020: sin y con hijos. España y UE-27 (%) 47

Gráfico IV.1.11. Tasa de empleo de las personas de 25 a 49 años sin hijos menores de 12 años, por sexo. 2015-2020 48

Gráfico IV.1.12. Tasa de empleo de las personas de 25 a 49 años con hijos menores de 12 años, por sexo. 2015-2020 48

Gráfico IV.1.13. Tasa de paro según grupos de edad, 2020 49

Gráfico IV.1.14. Brecha de género en la tasa de paro España y UE-27 (%). 2015-2020 49

Gráfico IV.1.15. Tasa de paro de larga duración (mayor o igual a 12 meses) en España (%). 2015-2020 50

Gráfico IV.1.16. Parados de larga duración según grupos de edad. España, 2020 (% sobre el desempleo total) 50

Gráfico IV.1.17. Tasa de paro de larga duración en % sobre población activa. Mujeres España y UE-27, 2015-2020 51

Gráfico IV.1.18. Tasa de paro de larga duración en % sobre población activa. Hombres España y UE-27, 2015-2020 51

Gráfico IV.2.1. Salario anual de la mujer respecto del hombre (%). 2018 53

Gráfico IV.2.2. Salario por hora de la mujer respecto del hombre (%). 2018 54

Gráfico IV.2.3. Trabajadores y trabajadoras en función de su ganancia anual con respecto al SMI 2019 (% total de trabajadores y trabajadoras sin diferencia de jornada) 54

Gráfico IV.2.4. Asalariados según naturaleza del empleador (privado, público) y decil de salarios (%), 2019. Mujeres 55

Gráfico IV.2.5. Asalariados según naturaleza del empleador (privado, público) y decil de salarios (%), 2019. Hombres 55

Gráfico IV.2.6. Renta de la mujer respecto del hombre. 2019 56

Gráfico IV.2.7. Renta relativa de las personas mayores en la UE 56

Gráfico IV.2.8. Tasa de riesgo de pobreza persistente por grupos de edad. España (% de personas). 2019 57

Gráfico IV.2.9. Tasa de riesgo de pobreza y/o exclusión social según nivel de educación (% población de 18 y más años). España, 2019 57

Gráfico IV.3.1. Tasas netas de escolarización por edades en enseñanzas no obligatorias (%). Año 2018 59

Gráfico IV.3.2. Abandono temprano de la educación-formación de personas de 18 a 24 años (%). España y UE-27 60

Gráfico IV.3.3. Porcentaje de hombres y mujeres graduados en educación superior en España (%) 61

Gráfico IV.3.4. Tasa bruta de población que se gradúa según nivel educativo (%). Datos curso 2018-2019 61

Gráfico IV.3.5. Estudiantes matriculados en estudios de máster por rama de enseñanza (%). Año 2020 61

Gráfico IV.3.6. Graduados en ciencias, matemáticas, informática, ingeniería, industria y construcción por período (graduados por 1.000 personas de 20 a 29 años). España y UE-27 62

Gráfico IV.3.7. Titulados universitarios del curso 2013-2014 según situación laboral en 2019 (%) 62

Gráfico IV.3.8. Participación en educación-formación en la UE (%). Población de 25 a 64 años 63

Gráfico IV.4.1. Evolución de la esperanza de vida al nacimiento. España 1991-2019 65

Gráfico IV.4.2. Brecha de género en la esperanza de vida al nacimiento (%). España 1991-2019 66

Gráfico IV.4.3. Esperanza de vida al nacimiento (años) 66

Gráfico IV.4.4. Esperanza de vida al nacer para las mujeres. Comparativa España y UE-27 (2015-2019) 67

Gráfico IV.4.5. Esperanza de vida al nacer para los hombres. Comparativa España y UE-27 (2015-2019) 67

Gráfico IV.4.6. Brecha de género en la esperanza de vida al nacer. Comparativa España y UE-27 (2015-2019) 68

Gráfico IV.4.7. Años de vida en buena salud al nacer. España, 2019 68

Gráfico IV.4.8. Valoración del estado de salud percibido (%). 2020. Población de 15 y más años 69

Tabla IV.4.1. Principales enfermedades crónicas o de larga evolución (%). 2020 ... 69

Gráfico IV.4.9. Accidentes en los últimos doce meses según grupos de edad (% población de 15 y más años). 2020 70

Gráfico IV.4.10. Índice de masa corporal según grupos de edad (% población de 18 años y más). 2020 70

Gráfico IV.4.11. Consumo de tabaco en 2020 (% población de 15 y más años) 71

Gráfico IV.4.12. Frecuencia de consumo intensivo de alcohol (% población de 15 y más años). 2020 71

Tabla IV.4.2. Tasa de población con discapacidad según tipo de discapacidad (tasas por 1.000 habitantes de 6 y más años). 2008 72

Gráfico IV.4.13. Consulta al médico de familia en las últimas 4 semanas según grupos de edad (%). 2020 72

Tabla IV.4.3. Indicadores de morbilidad. 2019 73

Gráfico IV.4.14. Defunciones según grupos de edad (% población). 2019 73

Gráfico IV.4.15. Defunciones según causas de muerte más frecuentes (% total de muertes). Año 2019 74

Tabla IV.5.1. Personas ocupadas a tiempo parcial por número de hijos en 2020 (% de ocupados de 25 a 54 años). España y UE-27 76

Gráfico IV.5.1. Razones para el trabajo a tiempo parcial por cuidado de familiares (%). Hombres. 2020 76

Gráfico IV.5.2. Razones para el trabajo a tiempo parcial por cuidado de familiares (%). Mujeres. 2020 77

Gráfico IV.5.3. Ocupados a tiempo parcial y parados porque cuidan de personas dependientes por grupos de edad (%). 2020 77

Gráfico IV.5.4. Inactivos que no buscan empleo porque cuidan a personas dependientes por motivo (%). 2020 78

Gráfico IV.5.5. Horas semanales dedicadas a actividades de cuidados y tareas del hogar. España. 2016 79

Gráfico IV.5.6. Horas semanales de los hombres dedicadas a actividades de cuidados y tareas del hogar. España y UE-28. 2016 79

Gráfico IV.5.7. Horas semanales de las mujeres dedicadas a actividades de cuidados y tareas del hogar. España y UE-28. 2016 80

Gráfico IV.5.8. Horas a la semana dedicadas a trabajo no remunerado en 2015 80

Gráfico IV.5.9. Horas de trabajo por semana según tipo de hogar (horas/semana). 2015. Mujeres 81

Gráfico IV.5.10. Horas de trabajo por semana según tipo de hogar (horas/semana). 2015. Hombres 81

Tabla IV.5.2. Frecuencia con la que se realizan actividades de trabajo no remunerado (% de ocupados). Año 2015 82

Gráfico IV.6.1. Tasa de graduados en ciencias, matemáticas, informática, ingeniería, industria y construcción en la UE-28 (1.000 personas de 20 a 29 años). 2018 83

Gráfico IV.6.2. Recursos humanos en ciencia y tecnología según grupos de edad (% de población activa). España. 2019 84

Gráfico IV.6.3. Mujeres empleadas en ciencia y tecnología (reparto por sectores). España y UE-28 (%). 2019 84

Gráfico IV.6.4. Mujeres investigadoras (en jornada completa) por sectores de ejecución (%). 2019 85

Gráfico IV.6.5. Población que ha usado Internet de manera frecuente en los últimos tres meses por edad (% de población de 16 a 74 años). 2020 85

Gráfico IV.6.6. Hogares sin hijos dependientes que tienen acceso a Internet, según tipo de hogar (%). España y UE-28. 2019 86

Gráfico IV.6.7. Hogares con hijos dependientes que tienen acceso a Internet, según tipo de hogar (%). España y UE-28. 2019 (%) 86

Gráfico IV.6.8. Brecha digital de género (diferencia entre porcentajes de hombres y mujeres en los indicadores de uso de TIC), puntos porcentuales 87

Gráfico IV.7.1. Mujeres condenadas por edad (%). 2019 89

Gráfico IV.7.2. Número de mujeres víctimas mortales (2000-2020) 90

Gráfico IV.7.3. Número de víctimas de violencia de género por tramos de edad. 2019-2020 91

Gráfico IV.8.1. Mujeres en el Gobierno (%). 2010-2020 96

Gráfico IV.8.2. Mujeres en el Congreso de los Diputados por período y legislatura (%) 97

Gráfico IV.8.3. Mujeres en el Senado por período y legislatura (%) 97

Gráfico IV.8.4. Mujeres en parlamentos autonómicos (%). 2020 98

Gráfico IV.8.5. Mujeres en el Parlamento Europeo (%). Mayo 2019 99

Gráfico IV.8.6. Mujeres en órganos constitucionales (%). 2020 100

Gráfico IV.8.7. Porcentaje de Mujeres en Reales Academias Españolas, 2011-2020 . 100

Gráfico IV.8.8. Mujeres en las Reales Academias (%). 2020 101

Gráfico IV.8.9. Mujeres en los Consejos de Administración del IBEX-35. 2012-2020 102

V. REPRESENTACIÓN 103

a) Distribución del empleo público por sexo y tipo de administración 105

b) Distribución del empleo público por sexo, edad y tipo de administración 106

c) Distribución del empleo público por sexo y tipo de ocupación 107

d) Distribución del empleo público por sexo y tipo de jornada 108

a) Evolución del empleo público por sexo y tipo de administración 109

b) Evolución del empleo público por sexo y ocupación 110

c) Evolución por sexo y tipo de jornada 111

Tabla de personal al servicio de las Administraciones Públicas por tipología de personal y administración 113

Tabla de distribución territorial del personal al servicio de las Administraciones Públicas 114

Tabla comparativa 2021-2020-2019 del personal al servicio de las Administraciones Públicas por tipo de administración. Evolución del IPRHM 115

Tabla de distribución del personal al servicio de la Administración Pública Estatal . 115

Tabla comparativa 2021-2020-2019 del personal al servicio de la Administración Pública Estatal 116

Tabla de distribución del personal al servicio de la Administración General del Estado 117

Tabla comparativa 2021-2020-2019 del personal al servicio de la Administración General del Estado 118

Tabla de personal funcionario con datos desglosados por Subgrupos 120

Tabla de personal funcionario con datos desglosados por Subgrupos, ordenado por niveles del Complemento de Destino 120

Tabla y gráfico de personal funcionario con datos desglosados por Subgrupos, ordenado por tramos de edad 121

Tabla de personal funcionario con datos desglosados por Subgrupos, ordenado por Ámbito/Ministerio 123

Tabla de personal funcionario con datos desglosados por Subgrupos, ordenado por tramo de retribución 123

Tabla de personal funcionario en situación de excedencia por cuidado de hijos/familiares y agrupación familiar, con datos desglosados por Subgrupos y modalidad 124

Tabla de personal funcionario en situación de excedencia por cuidado de hijos/familiares y agrupación familiar, con datos desglosados por Subgrupos, ordenado por niveles de complemento de destino 125

Tabla de personal funcionario en situación de excedencia por cuidado de hijos/familiares y agrupación familiar, con datos desglosados por Subgrupos, ordenado por tramos de edad 125

Tabla de personal funcionario con jornadas reducidas por situación familiar, con datos desglosados por Subgrupos 126

Gráfico con la variación del IPRHM en el colectivo de personal funcionario en activo, por Subgrupos 127

Gráfico con la variación del IPRHM de personal funcionario en activo, por edad ... 128

Gráfico con la variación del IPRHM de personal funcionario, por niveles de complemento de destino 129

Tabla de personal laboral por Tipo de Convenio 130

Tabla de personal laboral del Convenio Único, ordenado por grupos 130

Tabla de personal laboral por tipo de Convenio, ordenado por tramos de edad 131

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 131

Gráfico de personal laboral del Convenio Único, por Grupos, tramos de edad y con su IPRHM en relación con el rango de equilibrio 132

Tabla de personal laboral del Convenio Único, ordenado por grupos y tramos de edad 132

Tabla de personal laboral por Tipo de Convenio, ordenado por Ámbitos/Ministerios 133

Tabla de personal laboral del Convenio Único, ordenado por Grupos y Ámbitos/Ministerios 134

Tabla de personal laboral del Convenio Único, por grupos y ordenados por tramos de retribución (básicas, complementarias y antigüedad) 134

Gráfico de personal laboral del Convenio Único, por Grupos Profesionales y retribución media (incluyendo retribuciones básicas, complementarias y antigüedad), con su IPRHM en relación con el rango de equilibrio 135

Tabla de personal laboral en situación de excedencia por cuidado de hijos/familiares y agrupación familiar, con datos desglosados por Convenios 136

Tabla de personal laboral del Convenio Único, en situación de excedencia por cuidado de hijos/familiares y agrupación familiar, desglosada por Grupo 136

Tabla de personal laboral con jornada reducida por situación familiar, desglosada por Convenios, ordenada por tipo de reducción de jornada 137

Tabla de personal laboral del Convenio Único con jornada reducida por situación familiar, desglosada por tipo de reducción, ordenada por Grupo 137

Evolución IPRHM 2021/2020/2019 del total de personal laboral de la AGE por Convenios 137

Comparativa IPRHM 2021/2020/2019 del personal laboral incluido en el Convenio Único, ordenado por Grupo Profesional 138

Comparativa IPRHM 2021/2020/2019 del total del personal laboral de la AGE, ordenado por tramos de edad 138

Comparativa IPRHM 2021/2020/2019 del personal laboral incluido en el Convenio Único, ordenado por tramos retributivos 139

Tabla de altos cargos por Departamentos Ministeriales 140

Tabla de altos cargos por Agencias Estatales 142

VI. RECURSOS-RESULTADOS 143

Gráfico VI.2.1. Cuadro de porcentaje de programas catalogados de acuerdo a la pertinencia de género 150

Gráfico VI.2.2. Dotación económica de los programas presupuestarios analizados, clasificados según su pertinencia de género 152

Tabla VI.2.1. Cuadro de categorización de las áreas de gasto del presupuesto 153

Gráfico VI.2.3. Porcentaje de programas de cada sección presupuestaria con pertinencia alta 154

Gráfico VI.2.4. Porcentaje de programas de cada sección presupuestaria con pertinencia media 156

Gráfico VI.2.5. Porcentaje de programas de cada sección presupuestaria con pertinencia baja 157

Gráfico VI.2.6. Cuadro de secciones con porcentaje en función de los importes categorizados por pertinencia 158

Gráfico VI.2.7. Contestaciones agregadas al cuestionario de catalogación de pertinencia 159

IX
ANEXOS

IX.1 ENTIDADES PÚBLICAS EMPRESARIALES, AUTORIDADES ADMINISTRATIVAS INDEPENDIENTES, UNIVERSIDADES NO TRANSFERIDAS Y OTROS ENTES DE DERECHO CON RÉGIMEN ESPECÍFICO (ANEXO I DEL BEPSAP. ENERO 2020)[1]

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.

[1] 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.